

РОСЖЕЛДОР
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего 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
09.02.01 «Компьютерные системы и комплексы»

2016

Заместитель директора по учебной работе

2016 г.



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

Денисенко И.В., преподаватель ТТЖТ – филиала РГУПС.

Протокол заседания № 1 от 1 сентября 2016 г.

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Практическое занятие № 1

Тема: «Характеристика организационно-правовых форм юридического лица».

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 ими 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 имущества. 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:

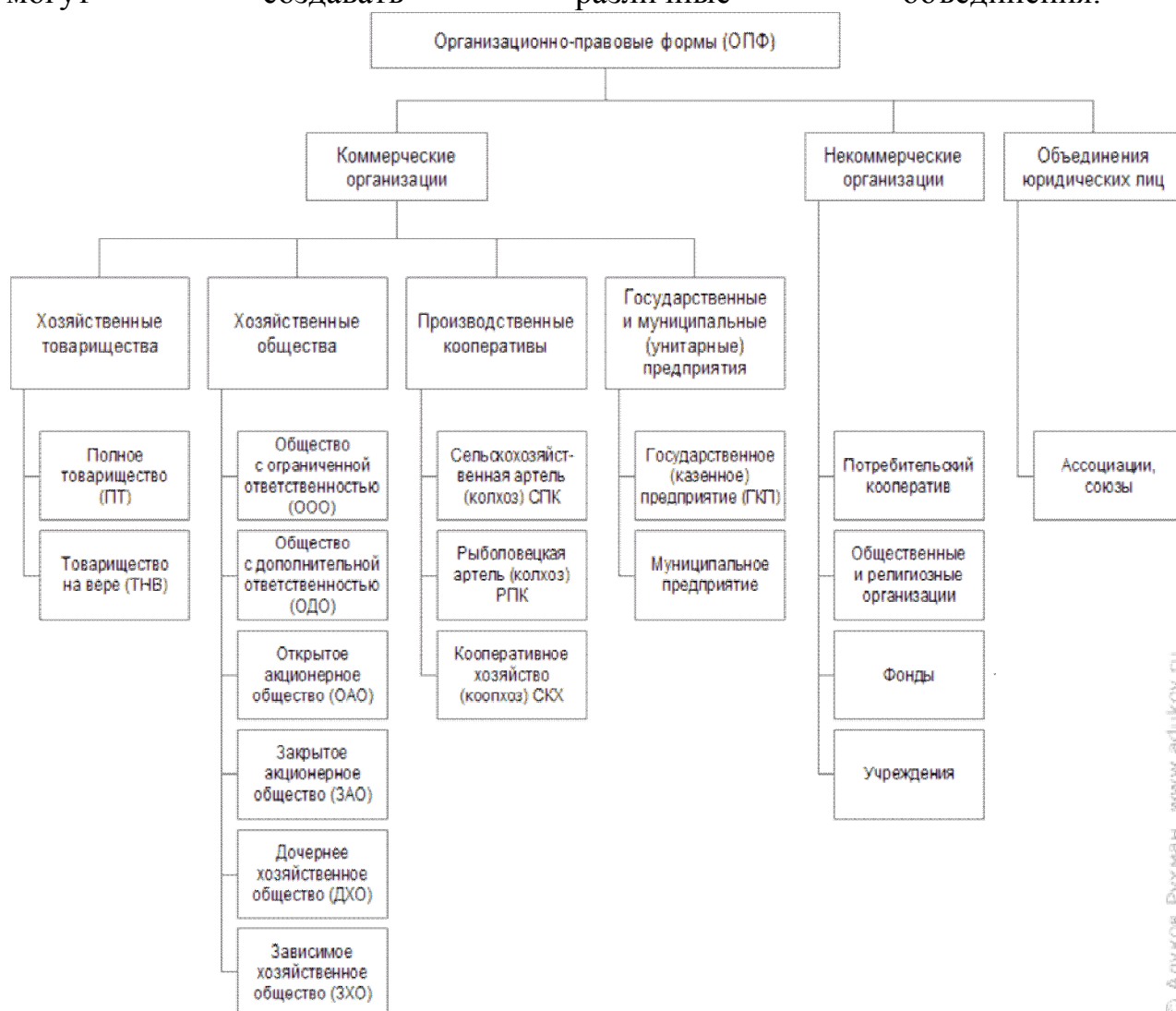
- унитарные предприятия, основанные на праве хозяйственного ведения;

- 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, установленным 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 25.11.07 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 гражданин Сергеев.

СПК «Рассвет» требовал оплатить сельскохозяйственную продукцию, поставленную в октябре 2007 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 2006 г., виновником которого в апреле 2007 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.

Практическое занятие № 3

Тема: Составление 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» 2010 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 вследствие 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?

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 63. Возраст с которого допускается заключение трудового договора

Заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста 16 лет.

В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет.

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается, с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства, заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию.

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.
<..>

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

При заключении трудового договора лицо, поступающее на работу, предъявляет работодателю:

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку, за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний – при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

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?

Практическое занятие № 4

Порядок оформления

прекращения трудового договора

Цель занятия: изучить основания прекращения трудового договора.

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

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.

Договор прекращается по собственному желанию работника (ст. 80 ТК РФ). При этом работник должен письменно уведомить работодателя о своем желании прекратить трудовые правоотношения не менее чем за две недели. Иной срок может быть закреплен соглашением сторон либо указан в законе (например, руководитель должен предупредить работодателя не менее чем за месяц — ст. 280 ТК РФ). А если трудовой договор заключен с работником на срок до двух месяцев либо с сезонным работником, то работодатель извещается о досрочном расторжении трудового договора за три календарных дня (ст. 292, 296 ТК РФ).

В случае если после подачи заявления об увольнении работник изменил свое решение, то он имеет право в любое время до истечения срока предупреждения об увольнении отозвать свое заявление. Это возможно всегда, кроме ситуации, когда на место увольняющегося работника в письменной форме приглашен другой работник, которому в соответствии со ст. 64 ТК РФ или иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора.

4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Данный пункт самостоятельно не применяется и отсылает к ст. 81, где обозначены основания расторжения договора по инициативе работодателя. Эти основания мы рассмотрим дальше.

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.

Статья 84 ТК РФ определяет, что нарушение установленных правил заключения договора является основанием для его прекращения, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы. И происходит это в следующих случаях:

- заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- заключение трудового договора на выполнение работы, противопоказанной данному работнику по состоянию здоровья в

соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами;

- отсутствие соответствующего документа об образовании, если выполнение работы требует специальных знаний в соответствии с федеральным законом или иным нормативным правовым актом;
- заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору, либо заключение трудового договора в нарушение установленных федеральными законами ограничений, запретов и требований, касающихся привлечения к трудовой деятельности граждан, уволенных с государственной или муниципальной службы;
- заключение трудового договора в нарушение установленных федеральным законодательством ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности;
- в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя возможно в следующих случаях.

1. Ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем — физическим лицом.

В соответствии со ст. 61 ГК РФ ликвидация организации влечет ее прекращение без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам.

В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенных в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этих структурных подразделений производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации (ч. 4 ст. 81 ТК РФ). О предстоящем увольнении работников должны предупредить под роспись не менее чем за два месяца (ст. 180 ТК РФ).

Увольняемому работнику выплачивается за счет средств работодателя выходное пособие в размере среднего месячного заработка. Кроме того, за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше двух месяцев со дня увольнения (с зачетом выходного пособия).

О ликвидации и сокращении штатов временных работников (имеющих срок договора до двух месяцев) предупреждают за три дня, и выходное пособие может быть предусмотрено договором (ст. 292 ТК РФ), а сезонных работников предупреждают за семь дней, и выходное пособие не менее двухнедельного заработка (ст. 296 ТК РФ).

2. Сокращение численности или штата работников организации.

При проведении данных мероприятий работодатель обязан предложить работнику другую имеющуюся работу (вакантные должности). Должны быть

предложены все должности (работы), которые работник может занимать (выполнять) с учетом его умений и состояния здоровья.

Если сокращение штатов приводит к увольнению работников, то преимущество имеют работники, обладающие большей производительностью труда и (или) квалификацией.

3. Несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации.

По данному основанию работник может быть уволен, если его невозможно перевести с его согласия на другую работу. В целях защиты прав работников в состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включается член комиссии от соответствующего выборного профсоюзного органа (ч. 3 ст. 82 ТК РФ).

4. Смена собственника имущества организации.

При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером в связи со сменой собственника организации новый собственник обязан выплатить указанным работникам компенсацию в размере не ниже трех средних месячных заработков работника (ст. 181 ТК РФ). С них также не могут быть удержаны денежные суммы за неотработанные дни отпуска, использованного авансом, и др. (ст. 137 ТК РФ).

5. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

Расторжение трудового договора по данному основанию возможно в случае, если работником уже было совершено дисциплинарное правонарушение, за которое к нему в установленном порядке было применено дисциплинарное взыскание и этот работник вновь совершает дисциплинарный проступок, а предыдущее взыскание к этому моменту еще не снято. Дисциплинарное взыскание снимается автоматически через год после применения, если не снято раньше приказом работодателя.

Общие правила применения взысканий следующие:

- обязательно берется объяснение или составляется акт;
- приказ по каждому случаю нарушения издается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого для определения мнения представительного органа работников, но в любом случае не позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — не позднее двух лет со дня совершения правонарушения.

6. Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей.

Под однократным грубыми нарушениями трудовых обязанностей понимаются:

а) прогул, т. е. отсутствие на работе течение всей смены или отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня;

б) появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения.

Увольнение возможно только тогда, когда работник в рабочее время находился в нетрезвом состоянии на территории организации либо объекта, где по поручению руководства должен был выполнять трудовые функции.

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

Работники, к которым может быть применено данное основание, — это лица, обслуживающие денежные и товарные ценности. По этому основанию не могут быть уволены сторожа, уборщицы и т. п., которые не обслуживают (хранение, переработка, изготовление) денежные и товарные ценности, хотя могут их использовать в процессе работы.

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

В законодательстве нет определения аморального проступка. Представляется, что под ним следует понимать проступки, нарушающие принятые правовые нормы, непосредственно связанные с нравственностью, совершенные работником как на работе, так и в быту и не соответствующие моральным качествам, предъявляемым к занимаемым должностям или к выполняемой им работе, связанной с воспитанием несовершеннолетних.

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

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

Руководитель может быть уволен и за общие однократные грубые нарушения (и. 6 ст. 81 ТК РФ), а также за иные грубые нарушения, которые должны быть конкретизированы либо в индивидуальном договоре с работником, либо в локальных нормативных актах, с которыми руководитель ознакомлен под роспись.

11. Представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора.

Подложность документов может быть по форме (когда весь документ поддельный) и по содержанию (когда в действительном документе содержатся подложные записи).

В соответствии со ст. 83 ТК РФ трудовой договор подлежит прекращению по следующим обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

1. Призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее

2. Восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда.
3. Не избрание на должность.
4. Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу.
5. Признание работника полностью нетрудоспособным в соответствии с медицинским заключением.
6. Смерть работника либо работодателя — физического лица, а также признание судом работника либо работодателя — физического лица умершим или безвестно отсутствующим.
7. Наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (военные действия, катастрофа, стихийное бедствие, крупная авария, эпидемия и другие чрезвычайные обстоятельства), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органа государственной власти соответствующего субъекта РФ.
8. Дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.
9. Истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.
10. Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.
11. Отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.
12. Приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством Российской Федерации для работодателей, осуществляющих на территории Российской Федерации определенные виды экономической деятельности.
13. Возникновение установленных Трудовым Кодексом, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности.

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 2006г. 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:

4. Что такое трудовой договор?
5. Кто является работодателем?
6. 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;

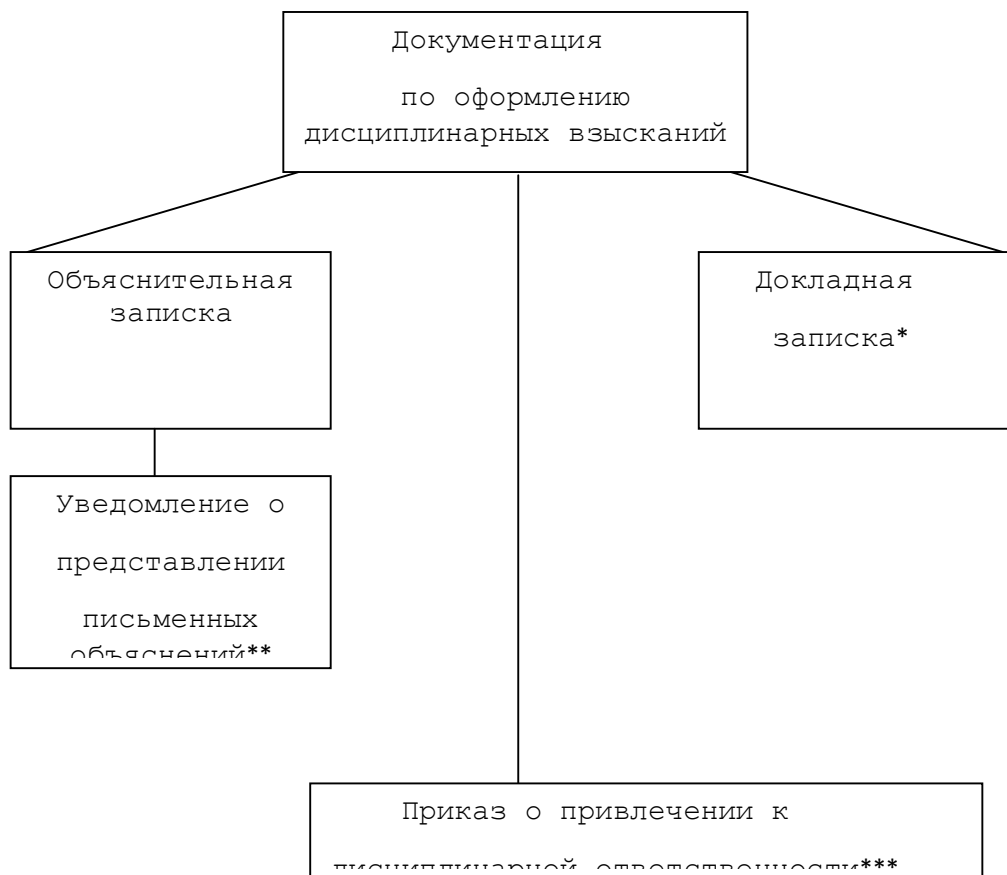
Аморальным является проступок, противоречащий общепринятой в обществе морали (появление в общественных местах в нетрезвом состоянии, нецензурная брань, драка, поведение, унижающее человеческое достоинство, и т.д.). Этот проступок может быть совершен и в быту.

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 совершён 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;

ДОКУМЕНТАЦИЯ ПРИ НАЛОЖЕНИИ ДИСЦИПЛИНАРНОГО ВЗЫСКАНИЯ



* Может дополняться материалами расследования факта нарушения трудовой дисциплины.

** При отказе в получении может быть дополнено актом.

*** При отказе в ознакомлении составляется акт.

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.

Практическое занятие № 6

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.
3. Ответьте на вопросы теста «Материальная ответственность сторон трудового договора» (смотри Приложение 9).

Практическое занятие № 6

Применение административного наказания за определенное правонарушение

Цель занятия:

- разобраться в основах наложения административного наказания
- научиться пользоваться правовой литературой

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

Краткие теоретические сведения

К лицам, совершившим административное правонарушение, применяются меры принуждения, именуемые административными наказаниями. Административное наказание является установленной государством мерой ответственности за совершение административного правонарушения и применяется в целях предупреждения совершения новых правонарушений как самим правонарушителем, так и другими лицами. Перечень видов административных наказаний, закрепленный в КоАП РФ, является исчерпывающим.

Согласно ст. 3.2 КоАП РФ за совершение административных правонарушений могут устанавливаться и применяться следующие административные наказания:

1) ПРЕДУПРЕЖДЕНИЕ. Суть его заключается в официально выраженной отрицательной оценке поведения нарушителя (физического или юридического лица) со стороны государства. Одновременно оно служит предостережением о недопустимости совершения противоправных действий в будущем. Обычно предупреждению подвергаются лица, впервые совершившие малозначительные правонарушения (их не следует путать с часто встречающимися устными замечаниями, сделанными на месте нарушения сотрудником милиции в адрес лиц, нарушивших, к примеру, правила дорожного движения).

2) АДМИНИСТРАТИВНЫЙ ШТРАФ. Это денежное взыскание, налагаемое за административные правонарушения. Он может выражаться в величине, кратной: минимальному размеру оплаты труда (МРОТ), стоимости предмета административного правонарушения, сумме неуплаченных налогов, сборов, подлежащих уплате на момент окончания или пресечения административного правонарушения, либо сумме незаконной валютной операции.

Кодексом установлены минимальный и максимальный размеры административных штрафов: он не может быть менее одной десятой МРОТ, и более двадцати пяти МРОТ — для граждан, пятидесяти МРОТ — для должностных лиц, одной тысячи МРОТ — для юридических лиц. Особые

размеры штрафов предусматриваются для отдельных видов административных правонарушений п. 3 и 4 ст. 3.5 КоАП РФ.

В настоящее время расчет административных штрафов производится исходя из базовой суммы, равной 100 рублям;

3) ВОЗМЕЗДНОЕ ИЗЪЯТИЕ ОРУДИЯ СОВЕРШЕНИЯ ИЛИ ПРЕДМЕТА АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВОНАРУШЕНИЯ. Это принудительное изъятие указанных объектов. Изъятый предмет реализуется с передачей вырученной суммы бывшему собственнику за вычетом расходов по реализации изъятого предмета. Этот вид административного наказания назначается судьей.

Возмездное изъятие охотничьего оружия, боевых припасов и других дозволенных орудий охоты или рыболовства не может применяться к лицам, для которых охота или рыболовство являются основным законным источником средств к существованию.

4) КОНФИСКАЦИЯ ОРУДИЯ СОВЕРШЕНИЯ ИЛИ ПРЕДМЕТА АДМИНИСТРАТИВНОГО ПРАВОНАРУШЕНИЯ. Конфисковано может быть не любое имущество, а лишь предмет, являвшийся орудием совершения или непосредственным предметом административного правонарушения, который принадлежит нарушителю. Суть конфискации в том, что право собственности на имущество принудительно и безвозмездно переходит от нарушителя к государству (орудие или предмет обращается в федеральную собственность или в собственность субъекта РФ). Конфискация назначается судьей. Конфискация охотничьего оружия, боевых припасов и других дозволенных орудий охоты или рыболовства не может применяться к лицам, для которых охота или рыболовство являются основным законным источником средств к существованию.

Не является конфискацией изъятие из незаконного владения лица, совершившего административное правонарушение, орудия совершения или предмета административного правонарушения, принадлежащих в соответствии с федеральным законом возвращению их законному собственнику, а также изъятых из оборота либо находившихся в противоправном владении лица, совершившего административное правонарушение, по иным причинам и на этом основании подлежащих обращению в собственность государства или уничтожению.

5) ЛИШЕНИЕ СПЕЦИАЛЬНОГО ПРАВА. Речь не идет о лишении любого из прав, которыми обладает гражданин. Данный вид административных наказаний распространяется на специальные права граждан (право управления транспортными средствами, право охоты, право на эксплуатацию радиоэлектронных средств и высокочастотных устройств) Лица, которые злоупотребляют предоставленными специальными правами и неправильно пользуются ими, могут быть лишены этого права только судьей на срок от 1 месяца до 2 лет. Ограничения применения этого вида административного наказания установлены п. 3, 4 ст. 3.8 КоАП РФ;

6) АДМИНИСТРАТИВНЫЙ АРЕСТ. Является наиболее суровой мерой административной ответственности. Суть его заключается в кратковременной изоляции от общества на срок не более 15 суток, а за нарушение требований режима чрезвычайного положения или режима в зоне проведения контртеррористической операции — до 30 суток.

Данное административное наказание применяется в исключительных случаях за совершение административных правонарушений, близких к преступлениям. Решение о назначении административного ареста принимается судьей. Срок административного задержания входит в срок отбытия административного ареста.

Административный арест не может применяться:

- к беременным женщинам,
- к женщинам, имеющим детей в возрасте до 14 лет,
- к лицам, не достигшим возраста 18 лет;
- к инвалидам I и II групп.

8) ДИСКВАЛИФИКАЦИЯ. Заключается в лишении физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, права входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление юридическим лицом в случаях, предусмотренных законодательством РФ. Данный вид административного наказания может быть применен только к лицам, осуществляющим организационно-распорядительные или административно-хозяйственные функции в органе юридического лица, к членам совета директоров, а также к индивидуальным предпринимателям, в том числе к арбитражным управляющим.

Дисквалификация назначается только в судебном порядке на срок от шести месяцев до трех лет.

9) АДМИНИСТРАТИВНОЕ ПРИОСТАНОВЛЕНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.

Заключается во временном прекращении деятельности лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, юридических лиц, их филиалов, представительств, структурных подразделений, производственных участков, а также эксплуатации агрегатов, объектов, зданий или сооружений, осуществления отдельных видов деятельности (работ), оказания услуг. Административное приостановление деятельности применяется в случае угрозы жизни или здоровью людей, возникновения эпидемии, эпизоотии, заражения (засорения) подкарантинных объектов карантинными объектами, наступления радиационной аварии или техногенной катастрофы, причинения существенного вреда состоянию или качеству окружающей среды либо в случае совершения административного правонарушения в области оборота наркотических средств, психотропных веществ и их прекурсоров, в области противодействия легализации (отмыванию) доходов, полученных преступным путем, и финансированию терроризма.

Ход работы:

1. Заполните карту сравнительного анализа:

№	Виды	Основание	Цель	Порядок
1.	Принуждения			
2.	Доставление			
3.	Задержание			
4.	Привод			

2. Заполните карту сравнительного анализа:

Виды административных наказаний	Минимальный и максимальный размер	К кому не применяется	Кто назначает и исполняет	Порядок исчисления
Штраф				
Арест				
Лишение специального права				
Дисквалификация				

Контрольные вопросы:

1. Назовите основания для применения мер административно-правового принуждения.
2. Какие органы вправе применять административно-правовое принуждение?
3. Какие виды административных наказаний может применять только суд?
4. Что означает длящееся административное правонарушение?

Исковое заявление — [документ](#), внешняя форма выражения [иска](#). Исковое заявление подается в суд в письменной форме.

Требования, предъявляемые к форме и содержанию искового заявления

- наименования [суда](#), в который подается заявление;
- наименование истца, его место жительства или, если истцом является [организация](#), ее [юридический адрес](#), а также наименование представителя и его [адрес](#), если заявление подается представителем;
- наименование [ответчика](#), его место жительства или, если ответчиком является [организация](#), ее [юридический адрес](#);
- в чем заключается нарушение либо угроза нарушения прав, свобод или законных [интересов](#) истца и его требования;
- обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства;
- цена иска, если он подлежит оценке, а также расчет взыскиваемых или оспариваемых денежных сумм;
- сведения о соблюдении досудебного порядка обращения к ответчику, если это установлено федеральным законом или предусмотрено договором сторон;
- [перечень](#) прилагаемых к заявлению документов.

В заявлении могут быть указаны номера телефонов, факсов, адреса электронной почты истца, его представителя, ответчика, иные сведения, имеющие значение для рассмотрения и разрешения дела, а также изложены ходатайства истца.

В исковом заявлении, предъявляемом прокурором в защиту интересов Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований или в защиту прав, свобод и законных интересов неопределенного круга лиц, должно быть указано, в чем конкретно заключаются их интересы, какое право нарушено, а также должна содержаться ссылка на закон или иной нормативный правовой акт, предусматривающие способы защиты этих интересов. В случае обращения [прокурора](#) в защиту законных интересов [гражданина](#) в заявлении должно содержаться обоснование невозможности предъявления иска самим гражданином.

Исковое заявление подписывается истцом или его представителем при наличии у него полномочий на подписание заявления и предъявление его в [суд](#).

Документы, прилагаемые к исковому заявлению

- копии искового заявления в количестве ответчиков и третьих лиц;
- документ, подтверждающий уплату [государственной пошлины](#), если уплата таковой предусмотрена;

- доверенность или иной документ, удостоверяющие полномочия представителя истца;
- документы, подтверждающие обстоятельства, на которых истец основывает свои требования, копии этих документов для ответчиков и третьих лиц, если копии у них отсутствуют;
- текст опубликованного нормативного правового акта в случае его оспаривания;
- доказательство, подтверждающее выполнение обязательного досудебного порядка урегулирования спора, если такой порядок предусмотрен федеральным законом или договором;
- расчет взыскиваемой или оспариваемой денежной суммы, подписанный истцом, его представителем, с копиями в соответствии с количеством ответчиков и третьих лиц.

Порядок проведения занятия

1. Решите задачу:

Грузополучатель требует от Управления железной дороги возместить стоимость утраченного груза и оплатить расходы, вызванные его утратой (сырье и материалы, которые не были доставлены в срок, пришлось срочно доставлять автотранспортом).

Управление железной дороги, возражая, указало, что отвечает только за утраченное, а другие убытки возмещать не обязано. К тому же предприятие грузополучатель имело возможность производить за счет имевшихся у него на складе запасов.

Оцените требования и возражения сторон.

2. Составить исковое заявление:

В _____
(наименование суда)

Истец: _____
(ФИО)

(место жительства и регистрации)

Ответчик: _____
(ФИО или наименование)

(адрес)

Цена иска: _____
(сумма в рублях)

Исковое заявление
о расторжении договора купли-продажи,
взыскании неустойки
и компенсации морального вреда

«___» _____ г. в магазине _____
_____ (наименование Ответчика) Истец приобрел

_____ (укажите наименование товара) марки
_____, стоимостью _____
(_____

_____) руб. Договор купли-продажи
подтвержден кассовым чеком № _____ от «___» _____ г.
В период гарантийного срока

_____ (наименование товара) вышел из строя.

В магазине Истцу отказали в замене товара в связи с

_____ (указать причины отказа).

В связи с тем, что магазин в установленные сроки не произвел замену, он должен уплатить Истцу неустойку в размере 1% от стоимости товара за каждый день просрочки (ст. 23 Закона РФ «О защите прав потребителей»). Ущемив мои права, Ответчик причинил Истцу нравственные страдания, которые выражаются в том, что Истцу неоднократно приходилось откладывать личные дела, приходить в магазин, доказывать свои права, обращаться за консультациями и т.д., и тем самым нанес Истцу моральный вред, который Истец оценивает в

_____ (_____) руб.

На основании изложенного, руководствуясь ст. 15, 17, 18, 23 Закона РФ «О защите прав потребителей», прошу:

Расторгнуть договор купли-продажи с Ответчиком и взыскать в пользу Истца стоимость товара в размере _____

(_____) руб.

Взыскать с Ответчика:

а) неустойку за _____ дней просрочки в размере 1% за каждый день в размере _____

(_____) руб.

б) компенсацию морального вреда в размере _____

(_____) руб.

Приложения:

1. Товарный чек.
2. Паспорт на товар.
3. Письмо-отказ магазина.
4. Копия искового заявления для Ответчика.

Дата подачи заявления: « ____ » _____ 20 ____ г.

Подпись Истца

3. Решите тест:

А) Общий срок исковой давности составляет:

- 1) 1 год;
- 2) 3 года;
- 3) 5 лет;
- 4) 10 лет.

Б). При предъявлении иска перевозчика к отправителю, получателю или к пассажирам срок исковой давности равен:

- 1) 3 месяца;
- 2) 6 месяца;
- 3) 1 году;
- 4) 3 годам.

В). После перерыва течение срока исковой давности:

- 1) начинается заново;
- 2) время, истекшее до перерыва, засчитывается в новый срок.

Г). Срок действия доверенности не может превышать:

- 1) 1 года;
- 2) 2 лет;
- 3) 3 лет;
- 4) 5 лет.

Д). При аренде недвижимости каждая из сторон вправе отказаться от договора, предупредив об этом другую сторону за

- 1) 1 месяц;
- 2) 2 месяца;
- 3) 3 месяца;
- 4) 6 месяцев.

Е). Договор проката заключается на срок до

- 1) 1 месяца;
- 2) 3 месяцев;
- 3) 6 месяцев;
- 4) 1 года.

Ж). Индивидуальный предприниматель, который не в состоянии удовлетворить требования кредиторов, связанные с осуществлением им предпринимательской деятельности:

- 1) не может быть признан несостоятельным (банкротом);
- 2) может быть признан несостоятельным (банкротом) в административном порядке;
- 3) может быть признан несостоятельным (банкротом) по решению суда.

З). Договор поставки относится к разновидностям договора:

- 1) аренды;
- 2) подряда;
- 3) хранения;
- 4) купли-продажи.

И). Нарушение договора поставки покупателем предполагается существенным в случаях:

- 1) наличия вины;
- 2) порчи товара;
- 3) противоправности поведения;
- 4) неоднократного нарушения сроков оплаты товаров.

К). Размер неустойки:

- 1) может быть увеличен соглашением сторон;
- 2) не может быть увеличен соглашением сторон;
- 3) может быть увеличен соглашением сторон, если закон этого не запрещает.