ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Иркутский государственный университет путей сообщения»

Сибирский колледж транспорта и строительства

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ РАБОТ

по дисциплине

ПМ.03 МДК 03.01 Раздел 2. Правовое обеспечение профессиональной деятельности

для специальности

08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений

базовая подготовка

среднего профессионального образования

Иркутск, 2022

Электронный документ выгружен из ЕИС ФГБОУ ВО ИрГУПС и соответствует оригиналу

Подписант ФГБОУ ВО ИрГУПС Трофимов Ю.А.
00a73c5b7b623a969ccad43a81ab346d50 с 08.12.2022 14:32 по 02.03.2024 14:32 GMT+03:00
Подпись соответствует файлу документа

РАССМОТРЕНО: Цикловой методической комиссией общественных дисциплин, права и психологии «08» июня 2022 г. Председатель:_____/Буханевич М.К.	СОГЛАСОВАНО: Заместитель директора по УВР _____/А.П.Ресельс «09» июня 2022 г.

Разработчик: **Буханевич М.К..** преподаватель высшей категории «СКТиС»

Методические указания разработаны на основе рабочей программы по дисциплине ПМ 03. МДК 03.01. Раздел 2. «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» для специальности08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений
и учебного плана.

СОДЕРЖАНИЕ

Общие положения 4

Практическая работа № 1 Порядок заключения, изменения и расторжение трудового договора. Оформление документов 7

Практическая работа № 2 Порядок заключения, изменения и расторжение трудового договора. Решение правовых ситуаций 20

Практическая работа № 3 Рабочее время и время отдыха 23

Практическая работа № 4 Трудовая дисциплина и материальная ответственность сторон трудового договора. Решение правовых ситуаций 26

Практическая работа №5 Трудовые споры. Решение ситуационных задач. Составление иска 30

Приложение А Образец заявления в КТС 34

Приложение Б Образец заявления в СУД 35

Приложение В Титульный лист Отчет по практическим работам 37

ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Настоящие методические указания составлены в соответствии с рабочей программой и предназначены в качестве методического пособия при проведении практических занятий по программе дисциплины МДК 03.01 Правовое обеспечение профессиональной деятельности для специальности 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений

Практические работы способствуют более глубокому усвоению изучаемого теоретического материала, совершенствуют знания законодательных актов, регулирующих правоотношения в профессиональной деятельности, помогают использовать необходимые нормативно-правовые документы и совершенствуют практические навыки обучающихся.

Практические занятия являются важным видом учебной работы студента по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности» и выполняются в пределах 10 часов, предусмотренных учебным планом специальности. В методических указаниях к практическим работам приведены порядок проведения и критерии оценки работы.

Подготовку к практическим занятиям следует начинать с глубокого усвоения учебной литературы и нормативных актов. Приступая к решению задачи, студент должен хорошо уяснить ее условие и. исходя из уже полученных им знаний в области теории и норм права, установить, какие вопросы вытекают из содержания задачи.

Решение задач должно быть представлено в письменном виде, быть мотивированным и обоснованным теоретически и, если требуется, со ссылкой на конкретную норму права.

Учебная дисциплина МКД 03.01 Правовое обеспечение профессиональной деятельности для специальности 08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и сооружений обеспечивает освоение общих и профессиональных компетенций

Общие и профессиональные компетенции	
1	2
ОК 01.	Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам
ОК 03	Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие
ОК 05	Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста.
ОК 06	Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей
ОК 10	Пользоваться профессиональной документацией на государственном и

	иностранных языках
ОК 11	Использовать знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере
ПК 3.3	Обеспечивать ведение текущей и исполнительной документации по выполняемым видам строительных работ

Перечень практических работ

Раздел, тема	**Наименование практических работ**	**Кол. часов**	**Контрольно-оценочные средства**
Тема 2.3 Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора	**Практическая работа № 1** Порядок заключения, изменения и расторжение трудового договора. Оформление документов	2	Рабочая тетрадь
	Практическая работа № 2 Порядок заключения, изменения и расторжение трудового договора. Решение правовых ситуаций	2	Рабочая тетрадь
Тема 2.4. Рабочее время и время отдыха	**Практическая работа № 3** Рабочее время и время отдыха	2	Рабочая тетрадь
Тема 2.6. Трудовая дисциплина и материальная ответственность сторон трудового договора	**Практическая работа № 4** Трудовая дисциплина и материальная ответственность сторон трудового договора. Решение правовых ситуаций	2	Рабочая тетрадь
Тема 2.7 Трудовые споры	**Практическая работа № 5** Трудовые споры. Решение ситуационных задач/ Составление иска	2	Рабочая тетрадь
	Итого	10	

Правила выполнения практических работ

Предварительная подготовка обучающихся к практической работе, понимание ее цели и содержания – важнейшее условие качественного выполнения работ. Поэтому прежде чем приступить к выполнению практической работы, обучающиеся должны:

- ✓ изучить содержание работы и порядок ее выполнения;
- ✓ повторить теоретический материал, связанный с выполнением данной работы;
- ✓ подготовиться к выполнению работы.

Обучающийся должен прийти на практическое занятие подготовленным к выполнению заданий.

Рекомендуется следующий порядок выполнения работы с пошаговым контролем результатов преподавателем:

1. При решении ситуационной задачи необходимо, прежде всего, внимательно прочитать все ее условия.
2. Затем следует определить, какими правовыми нормами регулируется данная правовая ситуация, и найти их в нормативном источнике.
3. Далее необходимо сравнить условия ситуационной задачи с требованиями закона и определить имеются ли по условиям задачи какие-то несоответствия, нарушения правовых норм.
4. С учетом полученной информации следует ответить на поставленные вопросы.
5. При формулировании ответа обязательно четкое и ясное изложение своих мыслей со ссылкой на конкретные правовые нормы.

Работа должна быть выполнена в той же последовательности, в какой приведены вопросы практического занятия. Следует полностью записывать формулировку вопроса согласно заданию, затем давать ответ.

В рабочей тетради по практическим работам должны быть приведены условия задач, исходные данные и решения. Решение должно сопровождаться четкой постановкой вопроса. Каждый обучающийся после выполнения работы должен представить отчет о проделанной работе с анализом полученных результатов и выводом по работе. Отчет о проделанной работе следует делать в тетради для практических занятий.

Если обучающийся не выполнил практическую работу или часть работы, то он может выполнить работу или оставшуюся часть во внеурочное время, согласованное с преподавателем.

Оценку по практической работе обучающийся получает, с учетом срока выполнения работы, если:

- сделан анализ проделанной работы и вывод по результатам работы;
- обучающийся может пояснить выполнение любого этапа работы;
- отчет выполняется в соответствии с требованиями к выполнению работы

Зачет по практическим работам обучающийся получает при условии выполнения всех предусмотренных программой работ после сдачи отчетов по работам при удовлетворительных оценках за опросы и контрольные вопросы во время практических занятий.

Критерии оценки практической работы

Практическая работа считается выполненной и принимается по следующим критериям:

Оценка «отлично» выставляется, если обучающийся обстоятельно, с достаточной полнотой излагает программный материал, дает правильные формулировки, точные определения ключевых понятий, обнаруживает полное понимание материала и

может обосновать свой ответ, привести примеры, демонстрирует самостоятельность мышления, правильно отвечает на дополнительные вопросы.

Оценка «хорошо» выставляется, если обучающийся дает ответ, удовлетворяющий тем же требованиям, что и для оценки «отлично», но допускает единичные ошибки, которые сам же исправляет после замечаний преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» выставляется, если обучающийся демонстрирует знание и понимание основных положений программного материала, но при этом допускает неточности в формулировке правил или определений, излагает материал недостаточно связно и последовательно.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется, если обучающийся обнаруживает незнание большей части программного материала, допускает ошибки в формулировке правил и определений, искажающие их смысл, беспорядочно и неуверенно излагает материал, сопровождая изложение частыми запинками, перерывами.

Практическая работа № 1

Наименование работы*:* Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора. Оформление документов

Норма времени*:*2 часа.

Цель занятия: овладеть общими компетенциями: ОК 03, ОК 05, ОК 06, ОК 10, ОК 11, ПК 3.3

Оснащение рабочего места*:* Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ (новая редакция), Конституция РФ-М, 1993г. Образцы документов

Литература:

Правовое обеспечение профессиональной деятельности. (СПО) : учебник / М.А. Гуреева. — Москва : КноРус, 2019. — 219 с. — ISBN 978-5-406-06048- (ЭБС znanium.com,договор № 3650 эбс от 25.02 2019г).

Дополнительная литература:

Правовое обеспечение профессиональной деятельности. (СПО) : учебник Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебное пособие / Р.Ф. Матвеев. — Москва :КноРус, 2018. — 157 с. — Для СПО. — ISBN 978-5-406-05655-4. (ЭБС znanium.com,договор № 3650 эбс от 25.02 2019г).

Краткие теоретические и учебно-методические материалы по теме практической работы

Изучение данной темы следует начать с анализа ст. 27 Конституции РФ, где закреплено положение о свободе труда.

Трудовой договор в системе трудового права занимает центральное место. Затем следует дать понятие трудового договора в соответствии с действующим трудовым законодательством. Обучающиеся должны уяснить социально-экономическую роль трудового договора, раскрыть его юридическое значение.

Трудовой договор предполагает выполнение работником определенной трудовой функции, которая чаще всего характеризуется профессией, специальностью и квалификацией работника и (или) занимаемой им должностью. Целью трудового договора является урегулирование самого процесса труда. По трудовому договору работодатель обязан обеспечить работнику нормальные условия труда, соответствующие нормам трудового права, а также организовать его труд. Трудовой договор имеет своей целью урегулирование процесса труда, работник обязан выполнять свои трудовые обязанности *лично*, с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, действующим в организации, с которой он состоит в трудовых правоотношениях.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами (части первая, третья статьи 67 ТК РФ). Оформление трудового договора завершается приказом (распоряжением) работодателя. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под расписку в трехдневный срок со дня фактического начала работы (часть вторая статьи 68 ТК РФ)

Требует серьезного изучения вопрос о юридических гарантиях при приеме на работу.

Кроме того, обучающимся нужно знать, на какой срок может быть заключен трудовой договор. Далее следует изучить порядок заключения трудового договора. При этом особое внимание нужно уделить трудовой книжке.

Обучающиеся должны хорошо знать особенности отдельных видов трудовых договоров. Законодатель гарантирует работнику те условия договора, которые были оговорены при его заключении, и, как правило, не допускает их одностороннего изменения.

Заявление о приеме на работу - документ, адресованный организации или должностному лицу, с просьбой о приеме на работу. С помощью заявления удобно работать с вопросом, поднятым по инициативе одного человека, но требующим коллегиального решения. Работник пишет заявление, как правило, от руки, в произвольной форме или на бланке, разработанном на данном предприятии.

При приеме на работу сотрудник, наделенный правом найма работников, помимо письменного заявления работника о приме на работу обязан потребовать предъявления следующих документов:

- 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.

В отдельных случаях, с учетом специфики работы, ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ может

предусматриваться необходимость предъявления при заключении трудового договора дополнительных документов.

При заключении трудового договора впервые трудовая книжка и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования оформляются кадровиком. Трудовые книжки ведутся на всех работников, работающих в организации свыше пяти

Увольнение по собственному желанию

По общему правилу, если работник хочет уволиться по собственному желанию, то он должен предупредить об этом работодателя в письменной форме и написать заявление об увольнении по собственному желанию не позднее чем за две недели (ч. первая статья 80 ТК РФ).

Если сотрудник находится на испытательном сроке, то уведомить работодателя нужно не менее чем за три дня (часть четвертая статья 71 ТК РФ).

Работники, занятые на сезонных работах, а также те, которые заключили договор на срок до двух месяцев, обязаны уведомлять работодателя не менее чем за три календарных дня (ст. 292, ст. 296 ТК РФ).

Двухнедельный срок начинает течь на следующий день после получения работодателем заявления об увольнении (ч. вторая ст. 14 ТК РФ, ч. первая ст. 80 ТК РФ).

В законодательстве перечислены ситуации, в которых работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в дату, указанную в заявлении сотрудника. К ним относится 1) зачисление работника в учебное заведение, 2) выход на пенсию, а также 3) случаи установленного нарушения работодателем трудового законодательства (ч. третья ст. 80 ТК РФ). В третьем, последнем случае, это должно быть официально зафиксировано трудовой инспекцией, судом или комиссией по трудовым спорам

Во всех остальных работодатель вправе, но не обязан идти работнику навстречу и оформлять увольнение ранее истечения двухнедельного срока.

Задание и методические рекомендации по выполнению практической работы

1. **Повторить теоретический материал по теме практической работы.**
2. **Ответить на вопросы для закрепления теоретического материала**:
   1. Дайте понятие трудового договора. Назовите виды трудового договора.
   2. Какова форма трудового договора?
   3. Назовите содержание трудового договора.
   4. Каким документом оформляется прием на работу?
   5. Какое правовое значение имеет приказ (распоряжение) о приеме на работу?

3. Используя образцы документов составить:

1. заявление о приеме на работу (приложение А)
2. проект приказа о приеме на работу (приложение Б).
3. заявление об увольнении по собственному желанию (приложение В)
4. проект приказа об увольнении по собственному желанию (приложение Г)
5. проект трудового договора (приложение Е).
6. Внесите запись в трудовую книжку (приложение Д)
7. .Оформите отчет.

Приложение А

Генеральному директору

_____
(наименование предприятия)

От_____
_____
(фамилия, имя, отчество)

Адрес_____
_____
_____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу принять меня с "___"_____ 200__ г. на работу (основная / по совместительству) на должность _____
_____.

Документы согласно списку прилагаю:

1. 2 фотографии размером 3*4;
2. Ксерокопия паспорта;
3. Трудовая книжка (оригинал);
4. Страховое свидетельство (копия);
5. Документы воинского учета;
6. Копия диплома об образовании;
7. Копия свидетельства (ИНН);
8. Свидетельств(а) о рождении ребенка;

,

"___"_____20__г. _____ (_____)

Приложение Б

Унифицированная форма № Т-1
Утверждена Постановлением
Госкомстата России
от 05.01.2004 № 1

Код

	Форма по ОКУД	0301001
	по ОКПО	

(наименование организации)

	Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о приеме работника на работу

		Дата

Принять на работу с

	по	

Табельный номер

(фамилия, имя, отчество)

в

(структурное подразделение)

(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

(условия приема на работу, характер работы)

с тарифной ставкой (окладом)		руб.		коп.

(цифрами)

надбавкой		руб.		коп.

(цифрами)

с испытанием на срок		месяца(ев)

Основание:
Трудовой договор
от “ ” 20 г. №

Руководитель организации					

(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен		“		”		20		г.

(личная подпись)

Приложение В

Директору _____

_____

От _____

_____

ЗАЯВЛЕНИЕ

Прошу уволить меня с занимаемой должности по собственному желанию
с " __ " _____ 201_года.

Дата заявления «__» _____ 20__ г.

Подпись _____

Приложение Г

Унифицированная форма № Т-8

Утверждена Постановлением
Госкомстата России
от 05.01.04 № 1

	Код
Форма по ОКУД	0301006
по ОКПО	

_____
(наименование организации)

Номер документа	Дата составления

ПРИКАЗ
(распоряжение)
о прекращении (расторжении) трудового договора с работником (увольнении)

Прекратить действие трудового договора от “ ____” _____ 20 ___ г. № _____ ,
уволить “____” _____ 20 ___ г.
(ненужноезачеркнуть)

Табельный номер

_____
(фамилия, имя, отчество)

_____
(структурное подразделение)

_____
(должность (специальность, профессия), разряд, класс (категория) квалификации)

_____

_____
(основание прекращения (расторжения) трудового договора (увольнения))

_____

Основание
(документ, номер,
дата):

_____
(заявление работника, служебная записка, медицинское заключение и т.д.)

Руководитель организации _____ _____ _____
(должность) (личная подпись) (расшифровка подписи)

С приказом (распоряжением) работник ознакомлен _____ “____” _____ 20___ г.
(личная подпись)

Мотивированное мнение выборного
профсоюзного органа в письменной форме
(от ” 20 г. №)
“ ___ _____ ___ _____рассмотрено

Приложение Д

Сведения о работе

№ записи	Дата			Сведения о приеме на работу, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении (с указанием причин и ссылкой на статью, пункт закона)	Наименование, дата и номер документа, на основании которого внесена запись
	число	месяц	год		
1	2			3	4
				(наименование организации(	
					Приказ от «__» № __
				Трудовой договор расторгнут _____ (причина увольнения) , пункт __ части _1 статьи___ Трудового кодекса Российской Федерации Руководитель отдела кадров_____ И.П. Медведева Работник _____	Приказ от «__» № __

Приложение Е

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № _____

г. _____ « __ » _____ 201_г.

_____

_____. именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице

_____

_____, действующего на основании _____, с одной стороны и

_____

фамилия, имя, отчество работника

именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны, заключили трудовой договор о нижеследующем:

1. Предмет трудового договора

1.1.По настоящему трудовому договору Работник обязуется выполнять обязанности по профессии, специальности(должности)

_____

_____

полное наименование профессии, специальности (должности)

_____

разряд, класс (категория квалификации)

_ место работы _____

с подчинением внутреннему трудовому распорядку Работодателя, а Работодатель обязуется обеспечивать Работнику необходимые условия работы, своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, необходимые бытовые условия в соответствии с действующим законодательством, локальными нормативными актами, коллективным договором и настоящим трудовым договором.

2.Общие положения

2.1. Настоящий трудовой договор заключается: на неопределенный срок; на определенный срок

2.2._____
_____

(причина заключения срочного трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт ст. 59 трудового кодекса РФ)

2.3. Срок действия срочного договора:

с «__ »_____20__ г. по «__ »_____20__ г.

Работник приступает к работе с «__ »_____20__ г..

Трудовой договор является договором: по основной работе; по совместительству

2.6 Работнику: устанавливается срок испытания на 3 месяца; не устанавливается срок испытания

3. Права и обязанности сторон

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. Изменение и расторжение настоящего трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством;

3.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной договором;

3.1.3. Рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами организации и безопасности труда и коллективным договором;

3.1.4. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией;

3.1.5. Отдых, предоставляемый в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством;

3.1.6. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.7. Осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, настоящим трудовым договором и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Работник обязан:

3.2.1 Добросовестно выполнять работу согласно профессии (должности), на которую он принят в соответствии с требованиями тарифно-квалификационного справочника (ЕТКС), должностной инструкции и стандартов предприятия.

3.2.2. Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка организации;

3.2.3. Соблюдать трудовую дисциплину;

3.2.4. Выполнять установленные нормы труда;

3.2.5. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.6. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

3.2.7. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

3.2.8. Сообщать по требованию Работодателя полную и достоверную информацию, необходимую для ведения кадрового и иных видов учета, своевременно информировать Работодателя об изменении своих персональных данных;

3.2.9. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, настоящим трудовым договором и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Работодатель имеет право:

3.3.1. Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения правил внутреннего трудового распорядка организации;

3.3.2. Привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством, иными федеральными законами;

3.3.3. Осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями и настоящим трудовым договором.

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Организовать труд Работника;

3.4.2. Обеспечить безопасные условия и охрану труда на рабочем месте Работника;

3.4.3. Обеспечить защиту персональных данных Работника;

3.4.4. Вести точный учет отработанного Работником времени;
3.4.5. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством, коллективным договором и внутренними локальными документами.

4. Режим работы и время отдыха
4.1. Режим рабочего времени
_____ график № _____

4.2. Работнику предоставляется в соответствии с графиком ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и дополнительный отпуск продолжительностью _____ календарных дней, за условия труда, отклоняющиеся от нормальных в соответствии с действующим законодательством, пропорционально отработанному времени.
4.3. Режим работы и отдыха может быть изменен Работодателем локальным актом предприятия в соответствии с законодательством

_____

график рабочего времени изменен, основание изменения графика

5. Характеристика условий труда

5.1. Характеристика условий труда на рабочем месте: нормальные; тяжелые; вредные; опасные

6. Оплата труда
6.1. Повременная, оклад _____ Сдельная, тарифная ставка _____
6.2. Доплата за труд в особых условиях _____
_____
_____
6.3. Работник, кроме того получает дополнительно к окладу выплаты, предусмотренные законодательством РФ и действующими положениями на предприятии.
6.4. За выполнение и улучшение производственных технико-экономических показателей Работнику могут выплачиваться дополнительные поощрения на основании локального нормативного акта.

7. Дополнительные условия
_____
_____

_____
_____

8. Виды и условия социального страхования
8.1 Работодатель гарантирует работнику обязательное социальное страхование в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами, в том числе обязательное медицинское страхование.

9. Иные условия трудового договора.

9.1. В случае, если Работник проходил обучение на предприятии по данной профессии, то в соответствии с ученическим
договором № _____ от « __ » _____ 201_г., Работник обязан проработать у Работодателя, не менее срока, указанногов ученическом договоре. В случае расторжения настоящего трудового договора по инициативе Работника до истечения указанного срока. Работник обязан полностью возместить Работодателю затраты на обучение, включая денежные

средства, полученные в качестве стипендии за время обучения, в соответствии с указанным ученическим договором. Затраты на обучение в полном объеме могут быть удержаны из заработной платы Работника.

9.2. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора предоставляются в соответствии с действующим законодательством.

10. Заключительные положения

10.1. Все изменения и дополнения к настоящему договору могут быть внесены только по обоюдному согласию сторон; они оформляются в письменном виде, подписываются обеими сторонами и являются неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

10.2. Настоящий трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

10.3. Разногласия между Работодателем и Работником по вопросам применения законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также локальных нормативных актов, регулирующих трудовые отношения между Работником и Работодателем, коллективного договора и настоящего трудового договора разрешаются путем переговоров между сторонами настоящего трудового договора.

При не урегулировании указанных разногласий в процессе переговоров между Работодателем и Работником трудовой спор рассматривается по заявлению работника комиссией по трудовым спорам и (или) в суде.

10.4. Работник дает согласие на передачу Работодателем своих персональных данных как внутри предприятия, так и за его пределы в случаях, предусмотренных действующими законодательствами РФ.

10.5. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр хранится у Работника, второй - у Работодателя.

Работодатель	Работник
почтовый индекс	почтовый индекс
(юридический адрес)	(адрес по прописке (регистрации))
(номер телефона)	(номер телефона)
(реквизиты организации (Работодателя))	Паспорт _____ № _____
	Дата выдачи “ ____ ” _____ года
(должность)	
(фамилия, инициалы)	(фамилия, инициалы)
(подпись)	(подпись)
М.П.	

Практическая работа №2

Наименование работы: Порядок заключения, изменения и расторжение трудового договора. Решение правовых ситуаций

Норма времени:2 часа

Цель занятия: овладеть общими и профессиональными компетенциями: ОК 03, ОК 05, ОК 06, ОК 10, ОК 11

Задание:

1. Повторить теоретический материал по теме практической работы.
2. Ответить на вопросы для закрепления теоретического материала.
3. Решить, используя Трудовой кодекс РФ 3 задачи.
4. В предложенных задачах оценить правомерность решений, действий сторон трудового договора.
5. Записать решение в тетради для практических работ.
6. В устной форме обосновать преподавателю выполненное решение.

Обеспеченность занятия (средства обучения):

1 Правовое обеспечение профессиональной деятельности. (СПО) : учебник / М.А. Гуреева. — Москва : КноРус, 2019. — 219 с. — ISBN 978-5-406-06048- (ЭБС znanium.com,договор № 3650 эбс от 25.02 2019г).

Дополнительная литература:

Правовое обеспечение профессиональной деятельности. (СПО) : учебник Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебное пособие / Р.Ф. Матвеев. — Москва :КноРус, 2018. — 157 с. — Для СПО. — ISBN 978-5-406-05655-4. (ЭБС znanium.com,договор № 3650 эбс от 25.02 2019г).

2.Трудовой кодекс РФ.

3.Тексты задач.

4. Тетради для практических работ.

Вопросы для закрепления теоретического материала по теме:

1. Дайте понятие трудового договора. Назовите виды трудового договора.
2. Каков порядок заключения трудового договора?
3. Каков порядок изменения трудового договора?
4. Что такое перевод на другую постоянную работу? Что такое временный перевод на другую работу?
5. Назовите общие основания прекращения трудового договора.
6. Какой порядок расторжения трудового договора по инициативе работника?
7. Назовите основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Задания для практического занятия:

Решить, используя Трудовой кодекс ситуационные задачи.

Вариант 1

Задача 1

Сергеева была принята на работу временно, на период отпуска по уходу за ребенком постоянной работницы, которая ушла в отпуск на полтора года. Работодатель установил Сергеевой испытательный срок – 2 месяца. При трудоустройстве Сергеева не высказала никаких возражений, боясь быть не принятой на данную работу, а после того, как трудовой договор был заключен, обратилась в суд с требованием признать условие об испытательном сроке недействительным, мотивируя это тем, что, во-первых, она является временным работником, а во-вторых, впервые трудоустраивается по специальности после окончания вуза два года назад.

1. Права ли Сергеева?

2. Какое решение примет суд?

Задача 2

Граждане Потехин и Михайлов договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу не издан, а директор магазина, к которому они обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается.

1. *Могут ли Потехин и Михайлов настаивать на заключении с ними трудового договора?*
2. *Дайте юридически обоснованный ответ.*

Ответ:

Задача 3

Старший бухгалтер торга Разина О.Ю. 6 июня подала заявление об увольнении с 20 июня по собственному желанию. Но 17 июня Разина подала новое заявление, в котором она просила считать ее заявление об увольнении от 6 июня аннулированным в связи с изменением обстоятельств и оставить ее на прежней должности. Администрация, не считаясь со вторым заявлением Разиной О.Ю., уволила ее с 20 июня.

1. *Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работников?*
2. *Может ли администрация уволить Разину?*

Ответ:

Задача 4 (дополнительная)

Шофер автобазы Аксенов Ю.П. был принят на работу водителем грузовой автомашины. Через год Аксенову Ю.П. предложили перейти на работу на машине другой марки большей грузоподъемности, от чего он отказался. Аксенов А.П. заявил, что такой перевод возможен лишь с его согласия. Он решил возбудить спор по поводу неправильного перевода и требовал восстановления на прежней работе.

1. *Каковы правила перевода на другую работу?*
2. *Что имеет место в данном случае: перевод или перемещение?*

Ответ:

Вариант 2

Задача 1.

По окончании железнодорожного института Петров С.С. был направлен по распределению на работу инженером в депо. При оформлении его предупредили, что он принимается с испытательным сроком, поскольку по своей должности обязан не только решать производственные вопросы, но и руководить коллективом. Петров возражал, утверждая, что окончание института освобождает его от испытания при поступлении на работу.

1. Какова цель испытательного срока?

2.Для каких категорий работников администрация не вправе устанавливать испытание и почему?

3. Какое решение следует принять по этому вопросу?

Задача 2

На предприятии для заключения трудового договора обратились: Орлова, 17 лет (окончила 11 классов общеобразовательной школы); Семина, окончившая МГУТУ по специальности «Экономист» (по очной форме обучения). В отделе кадров от них потребовали следующие документы: паспорт, трудовую книжку, диплом о высшем образовании, медицинскую справку, свидетельство ИНН, свидетельство государственного пенсионного страхования, справку с места жительства.

Какие документы должна представить каждая из них?Ответ обоснуйте.

Ответ:

Задача 3

Бригадир каменщиков Васильев в течение 2 лет проработал на строительстве по срочному трудовому договору. По истечении срока договора в июле месяце Васильев подал заявление с просьбой его уволить, но директор отказал ему, ссылаясь на отсутствие квалифицированных каменщиков и необходимость закончить строительство крупного объекта. Однако через три месяца после подачи Васильевым заявления был издан приказ об освобождении его от работы согласно поданному ранее (в июле) заявлению. Васильев обратился в суд с требованием о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что он просил об увольнении летом, а в настоящее время обстоятельства у него изменились, и он не намерен увольняться.

Какое решение должен вынести суд?

Ответ:

.

Задача 4 (дополнительное задание)

Григорьеву уволили по п. 2 ст. 77 ТК (по истечении срока трудового договора). Однако она в это время была беременна. При увольнении ей выплатили месячное выходное пособие.

Какие нарушения трудового законодательства допущены в данном случае?

Ответ***:***

Инструкция по выполнению практической работы.

1. Повторите теоретический материал по теме, используя ст. 56-58,64--70 Трудового кодекса РФ.

2. Ответьте на вопросы для закрепления теоретического материала по теме.

3. Используя соответствующие статьи Трудового кодекса, дайте ответы на вопросы, поставленные к задаче.

4. При ответе на вопросы, поставленные к задачам, необходимо ссылаться на конкретную часть статьи Трудового кодекса, а не на статью в целом.

5. Оформите решение в Рабочей тетради для практических работ.

6. Обоснуйте устно свое решение преподавателю

Форма контроля выполнения практической работы

Выполненная работа представляется преподавателю в Рабочей тетради для выполнения практических работ.

Практическая работа № 3

Наименование работы: Трудовая дисциплина. Решение правовых ситуаций.

Норма времени:1 час

Цель занятия: овладеть общими и профессиональными компетенциями: ОК 1, ОК 05, ОК 06, ПК 3.1

Задание:

1. Повторить теоретический материал по теме практической работы.

2.Ответить на вопросы для закрепления теоретического материала.

3. Решить задачи, используя Трудовой кодекс РФ.

4. В предложенных задачах оценить правомерность решений и действий сторон трудового договора.

5. Записать решение в тетради для практических работ.

6. В устной форме обосновать преподавателю выполненное решение.

Обеспеченность занятия (средства обучения):

1. Правовое обеспечение профессиональной деятельности. (СПО) : учебник / М.А. Гуреева. — Москва : КноРус, 2019. — 219 с. — ISBN 978-5-406-06048- (ЭБС znanium.com,договор № 3650 эбс от 25.02 2019г).

Дополнительная литература:

Правовое обеспечение профессиональной деятельности. (СПО) : учебник Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебное пособие / Р.Ф. Матвеев. — Москва :КноРус, 2018. — 157 с. — Для СПО. — ISBN 978-5-406-05655-4. (ЭБС znanium.com,договор № 3650 эбс от 25.02 2019г).

2.Трудовой кодекс РФ.

3.Тексты задач.

4. Тетради для практических работ.

Вопросы для закрепления теоретического материала по теме:

1. Дайте определение понятия «дисциплина труда».

2. Что такое правила внутреннего трудового распорядка? Из каких разделов они состоят?
3. Дайте определение понятия «дисциплинарная ответственность». Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?
4. Перечислите виды дисциплинарных взысканий.
5. Каков порядок применения дисциплинарных взысканий

Задание 1
Ответить на вопросы теста

1. **Дисциплинарное взыскание, не закрепленное в ТК РФ** …

1. замечание;
2. лишение премии;
3. выговор;
4. увольнение.

2. Дисциплинарное взыскание применяется со дня совершения проступка не позднее

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

3. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания должен быть объявлен работнику в течении ...

1. 3 дней;
2. 9 дней;
3. 2 недель;
4. 1 недели.

4. За один дисциплинарный проступок применяется …

1. одно дисциплинарное взыскание;
2. выговор и лишении премии;
3. замечание и привлечение к сверхурочным работам;
4. выговор и удержание из заработной платы.

5. Дисциплинарное взыскание, предусмотренное ТК РФ …

1. строгий выговор;
2. понижение в должности;
3. замечание;
4. перевод на нижеоплачиваемую работу.

№ теста	1	2	3	4	5
Ответ					

2. **Решить ситуационные задачи**

Вариант 1

Задача 1

Начальник отдела ЗАО Гиндин был уволен за появление на работе в нетрезвом состоянии. Считая увольнение незаконным, он обратился с иском о восстановлении на работе по тем основаниям, что пьян не был, возмущался по поводу несвоевременной выплаты заработной платы. Медицинская экспертиза или освидетельствование администрацией не проводилась.

Какова процедура расторжения трудового договора по пп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ?

Какие доказательства появления на работе в состоянии алкогольного опьянения являются допустимыми?

Повлияет ли на решение суда то обстоятельство, что Гиндин отказался от прохождения освидетельствования? Как администрация может подтвердить это обстоятельство

Задача 2

Бухгалтер предприятия Кононова была уволена за прогул без уважительных причин, совершенный ею 20 июня. Кононова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Она пояснила, что 20 июня была вынуждена вызвать скорую помощь больной матери, а затем ждать машину и отвозить мать в больницу. Она также указала, что не имела возможности предупредить об этом непосредственного начальника, но на другой день представила справку скорой помощи и больницы с указанием времени, которое приходилось на рабочие часы. Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что 20 июня Кононова отсутствовала на рабочем месте в течение полного рабочего дня, никого не предупредив. Представленные же ею справки не внушают доверия.

Как должен решить это дело суд?

Задача 3.

Начальник подразделения обратился к руководителю организации с просьбой уволить за неоднократное нарушение трудовой дисциплины наладчика Сидорова, полгода назад получившего выговор за прогул и вновь нарушившего трудовую дисциплину. На беседе у руководителя организации Сидоров утверждал, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник подразделения заявил, что приказ о выговоре Сидорову был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При ознакомлении с приказом выяснилось, что Сидоров на нем не расписывался.

Как должен быть решен спор?

Вариант 2

Задача 1

За 2,5 часа до окончания рабочего дня электромонтеры Галкин и Ветров оставили работу, и пошли в магазин. Там они купили спиртные напитки и их распили. После этого Галкин пошел домой, а Ветров вернулся на объект, чтобы закончить, как он объяснил, работу. Здесь его и обнаружил управляющий. Через 3 дня после дачи письменных

объяснений Галкин и Ветров были уволены за появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. («б» п.6 ст.81 ТК РФ).

1. Законно ли их увольнение по данному основанию?

2. Применены ли здесь другие основания для увольнения?

Задача 2

Слесарь Романов 20 марта самовольно оставил работу. Директору предприятия об этом стало известно из докладной записки начальника цеха 25 марта. С 1 апреля по 25 июня Романов находился на больничном. 30 мая директором предприятия был издан приказ о наложении на Романова дисциплинарного взыскания.

Правомерно ли примененное дисциплинарное взыскание?

Задача 3

Сантехник Трубкин Ж.Х. систематически появлялся на работе внетрезвом состоянии, имел прогулы. Администрация неоднократно объявляла ему устные замечания, грозилась уволить, но дисциплинарных приказов в его адрес не издавала. Последний случай, когда пьяный Трубкин Ж.Х. вывел из строя уникальное оборудование по причине прорыва канализации, вынудил администрацию издать приказ об увольнении сантехника. *Есть ли основания у сантехника опротестовать этот приказ?*

Инструкция по выполнению практической работы.

1. Повторите теоретический материал по теме, используя ст. 189-195 Трудового кодекса РФ.
2. Ответьте на вопросы для закрепления теоретического материала по теме.
3. Используя соответствующие статьи Трудового кодекса, дайте ответы на вопросы, поставленные к задаче.
4. При ответе на вопросы, поставленные к задачам, необходимо ссылаться на конкретную часть статьи Трудового кодекса, а не на статью в целом.
5. Оформите решение в тетради для практических работ.
6. Обоснуйте устно свое решение преподавателю

Форма контроля выполнения практической работы

Выполненная работа представляется преподавателю в Рабочей тетради для выполнения практических работ

Практическая работа №4

Наименование работы: Трудовая дисциплина и материальная ответственность сторон трудового договора

Норма времени:2 часа

Цель занятия: овладеть общими и профессиональными компетенциями: ОК 03, ОК 05, ОК 06, ОК 10, ОК 11

Задание:

1. Повторить теоретический материал по теме практической работы.

2.Ответить на вопросы для закрепления теоретического материала.

3.решить тест

4. Решить задачи, используя Трудовой кодекс РФ.

5. В предложенных задачах оценить правомерность решений, действий сторон трудового договора.

6. Записать решение в тетради для практических работ.

Обеспеченность занятия (средства обучения):

1 Правовое обеспечение профессиональной деятельности. (СПО) : учебник / М.А. Гуреева. — Москва : КноРус, 2019. — 219 с. — ISBN 978-5-406-06048- (ЭБС znanium.com,договор № 3650 эбс от 25.02 2019г).

Дополнительная литература:

Правовое обеспечение профессиональной деятельности. (СПО) : учебник Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебное пособие / Р.Ф. Матвеев. — Москва :КноРус, 2018. — 157 с. — Для СПО. — ISBN 978-5-406-05655-4. (ЭБС znanium.com,договор № 3650 эбс от 25.02 2019г).

2.Трудовой кодекс РФ.

3.Тексты задач.

4. Тест

5. Тетради для практических работ.

Вопросы для закрепления теоретического материала по теме

1. Дайте определение понятия «дисциплина труда».
2. Что такое правила внутреннего трудового распорядка? Из каких разделов они состоят?
3. Дайте определение понятия «дисциплинарная ответственность». Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?
4. Перечислите виды дисциплинарных взысканий.
5. Каков порядок применения дисциплинарных взысканий?
6. Дайте определение понятия «материальная ответственность».Какиевиды материальной ответственности вам известны?
7. При каких условиях возможно наступление материальной ответственности?
8. Перечислите основания наступления материальной ответственности работника и работодателя.
9. Чем ограниченная материальная ответственность работника отличается от полной материальной ответственности?
10. В каких случаях работник может быть привлечен к полной материальной ответственности?

Решить ситуационные задачи

Вариант 1

Задача 1

Начальник отдела ЗАО Гиндин был уволен за появление на работе в нетрезвом состоянии. Считая увольнение незаконным, он обратился с иском о восстановлении на работе по тем основаниям, что пьян не был, возмущался по поводу несвоевременной выплаты заработной платы. Медицинская экспертиза или освидетельствование администрацией не проводилась.

Какова процедура расторжения трудового договора по пп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ?

Какие доказательства появления на работе в состоянии алкогольного опьянения являются допустимыми?

Повлияет ли на решение суда то обстоятельство, что Гиндин отказался от прохождения освидетельствования? Как администрация может подтвердить это обстоятельство

Задача 2

Бухгалтер предприятия Кононова была уволена за прогул без уважительных причин, совершенный ею 20 июня. Кононова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Она пояснила, что 20 июня была вынуждена вызвать скорую помощь больной матери, а затем ждать машину и отвозить мать в больницу. Она также указала, что не имела возможности предупредить об этом непосредственного начальника, но на другой день представила справку скорой помощи и больницы с указанием времени, которое приходилось на рабочие часы. Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что 20 июня Кононова отсутствовала на рабочем месте в течение полного рабочего дня, никого не предупредив. Представленные же ею справки не внушают доверия.

Как должен решить это дело суд?

Задача 3

Водитель грузовика овощной базы Николаев по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним грузовик для перевозки грузов гражданам. В результате происшедшей по его вине аварии был поврежден грузовик и разбита витрина магазина. Расходы по ремонту грузовика и витрины понесла овощная база как владелец источника повышенной опасности. Кроме того, овощная база понесла убытки в виде недополученных доходов.

1. *Можно ли Николаева привлечь к материальной ответственности?*

2. Если да то в каком порядке и в каком размере?

3. К какой материальной ответственности будет привлечен Николаев?

Задача 4

Администрация ООО «Линда» с согласия профкома заключила со сторожем Антоновым договор о полной материальной ответственности за недостачу ценностей на охраняемом складе. Во время дежурства Антонова ночью со склада было совершено хищение. Администрация ООО «Линда» заявила в следственные органы о хищении и одновременно подала иск в суд о взыскании с Антонова стоимости похищенных вещей.

1. *Имела ли администрация право заключить с Антоновым договор о полной материальной ответственности?*

2. В каком случае и в каких пределах сторож Антонов будет нести материальную ответственность?

Вариант 2

Задача 1

За 2,5 часа до окончания рабочего дня электромонтеры Галкин и Ветров оставили работу, и пошли в магазин. Там они купили спиртные напитки и их распили. После этого Галкин пошел домой, а Ветров вернулся на объект, чтобы закончить, как он объяснил, работу. Здесь его и обнаружил управляющий. Через 3 дня после дачи письменных объяснений Галкин и Ветров были уволены за появление на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. («б» п.6 ст.81 ТК РФ).

1. Законно ли их увольнение по данному основанию?

2. Применены ли здесь другие основания для увольнения?

Задача 2

Слесарь Романов 20 марта самовольно оставил работу. Директору предприятия об этом стало известно из докладной записки начальника цеха 25 марта. С 1 апреля по 25 июня Романов находился на больничном. 30 мая директором предприятия был издан приказ о наложении на Романова дисциплинарного взыскания.

Правомерно ли примененное дисциплинарное взыскание?

Задача 3

Водитель автобазы Жидков был направлен администрацией на автомашине за грузом. Во время рейса он нарушил правила дорожного движения и столкнулся со встречной машиной. В результате этого столкновения автобазе был причинен материальный ущерб на сумму 90 276 руб. Администрация предъявила в суд иск о взыскании с Жидкова как виновника происшествия всей суммы причиненного ущерба. На суде Жидков против иска не возражал, но считал, что должен нести не полную, а ограниченную материальную ответственность.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 4.

Водитель магазина ООО «Сибирь» Н.В. Иванов во время перевозки товара совершил наезд на пешехода И.В. Стафеева, о чем составлен акт органами ГИБДД, из которого усматривается вина Н.В. Иванова. И.В. Стафеев, потерпевший в аварии, предъявил магазину претензию о возмещении ему убытков в сумме 25 тыс. руб. Магазин дал ему ответ, чтобы он разбирался с водителем, так как его вина установлена. Заработная плата водителя 8 тыс. руб.

1. *Дайте характеристику ответственности за вред, причиненный водителем средства повышенной опасности.*

2. Правильный ли ответ дан потерпевшему?

3. Определите ответственность водителя перед магазином.

Инструкция по выполнению практической работы.

1. Повторите теоретический материал по теме, используя ст. 189-195 Трудового кодекса РФ.

2. Ответьте на вопросы для закрепления теоретического материала по теме.

3. Решите тест.

4. Используя соответствующие статьи Трудового кодекса, дайте ответы на вопросы, поставленные к задаче.

5. При ответе на вопросы, поставленные к задачам, необходимо ссылаться на конкретную часть статьи Трудового кодекса, а не на статью в целом.

6. Оформите решение в Рабочей тетради для практических работ.

Форма контроля выполнения практической работы

Выполненная работа представляется преподавателю в Рабочей тетради для выполнения практических работ

Практическая работа № 5

Наименование работы*:* Трудовые споры. Решение ситуационных задач Составление иска.

Норма времени:2 часа

Цель занятия: овладеть общими и профессиональными компетенциями: ОК 1, ОК 05, ОК 06, ПК 3.1

Задание:

1. Повторить теоретический материал по теме практической работы.

2.Ответить на вопросы для закрепления теоретического материала.

3. Решить, используя Трудовой кодекс РФ задачи.

4. В предложенных задачах оценить правомерность решений, действий сторон трудового договора.

5. Составить исковое заявление.

5. Записать решение в тетради для практических работ.

6. В устной форме обосновать преподавателю выполненное решение.

Обеспеченность занятия (средства обучения):

1 Правовое обеспечение профессиональной деятельности. (СПО) : учебник / М.А. Гуреева. — Москва : КноРус, 2019. — 219 с. — ISBN 978-5-406-06048- (ЭБС znanium.com,договор № 3650 эбс от 25.02 2019г).

Дополнительная литература:

Правовое обеспечение профессиональной деятельности. (СПО) : учебник Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебное пособие / Р.Ф. Матвеев. — Москва :КноРус, 2018. — 157 с. — Для СПО. — ISBN 978-5-406-05655-4. (ЭБС znanium.com,договор № 3650 эбс от 25.02 2019г).

2.Трудовой кодекс РФ.

3.Тексты задач.

4. Рабочие тетради для практических работ.

Вопросы для закрепления теоретического материала по теме

1. Дайте определение понятия «индивидуальный трудовой спор».
2. Опишите порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам (КТС).

2. Опишите порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в суде.

1. Решить ситуационные задачи

Вариант 1

Задача № 1

Инженеру производственного отдела фабрики Смирновой администрация предложила перейти на аналогичную должность в производственный цех на постоянную работу с 10 апреля 2009 г. От такого перевода Смирнова отказалась, мотивируя это тем, что при заключении с ней трудового договора оговаривалось конкретное место работы — производственный отдел. Администрация перевод мотивировала соображениями целесообразности использования опыта работы Смирновой именно в цехе, откуда недавно уволился инженер.14 апреля 2013 г. за отказ от перевода на работу в цех Смирновой было объявлено замечание приказом по фабрике. Посчитав приказ о наложении дисциплинарного взыскания незаконным,

Смирнова 16 июля 2013 г. обратилась в КТС с заявлением об отмене приказа. Однако в КТС ей было отказано в рассмотрении спора по существу в связи с истечением срока обращения в КТС за рассмотрением спора.

1.Дайте оценку действий КТС.

2. Как изменится решение КТС, если станет известно, что в период с 25 апреля по 15 июля Смирнова находилась в командировке и на лечении?

Задача 2

Приказом по заводу водитель Ивушкин был уволен по собственному желанию. Ивушкин обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что заявление об увольнении он не подавал. Представитель завода пояснил в суде, что Ивушкин, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни он на работу не вышел, и был уволен. По данному факту Ивушкин разъяснил, что из-за конфликта на работе у него обострилась гипертоническая болезнь, он получил больничный лист, поэтому и не приходил на работу.

Какое решение должен принять суд?

Задача 3

Круглов обратился в КТС ОАО с требованием о восстановлении его на работе водителя, с которой он был незаконно переведен администрацией на должность автослесаря, и о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы. КТС восстановила его на работе, признав перевод незаконным, а в рассмотрении требования об оплате разницы в заработной плате было

отказано, так как в силу ст. 391 ТК РФ это требование рассматривается непосредственно в судах. Круглов обратился с иском о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы в районный суд, который производство по делу прекратил, указав на несоблюдение истцом досудебного порядка разрешения спора и необходимостью заявить соответствующий иск мировому судье.

Оцените законность вынесенных решений органов, рассматривающих трудовой спор.

Задание 2

Составить исковое заявление по условию задачи 1, если *в период с 25 апреля по 15 июля* Смирнова *находилась в командировке и на лечении*

Вариант 2

Задача1

Работник кадровой службы завода Маслов был уволен по п. 3 ст. 81 ТК. Приказ о его увольнении был издан на основании решения аттестационной комиссии. Маслов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании оплаты времени вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Суд своим определением отказал истцу в рассмотрении данного искового требования ввиду неподведомственности его суду.

1. *Законно ли данное определение суда?*
2. *Разрешите спор.*

Задача 2

Инженеру научно-исследовательского института Громову два месяца не выплачивали заработную плату. Громов приостановил работу до выплаты задержанной суммы, известив об этом директора института. На следующий день после того, как Громов подал заявление о приостановлении выполнения своих трудовых обязанностей, директор издал приказ об увольнении Громова по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ (прогул). Громов пытался объяснить, что имел право не выходить на работу до выплаты ему причитающейся заработной платы, однако его просто-напросто ознакомили с приказом об увольнении.

Правомерны ли действия директора института?

В какой орган может обратиться Громов с требованием о защите своих трудовых прав?

Составить исковое заявление

Задача 3

Беспалова - инженер отдела главного механика - была уволена с 25 августа по сокращению штатов. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В материалах, представленных в суд ответчиком, отсутствовали данные о том, что были соблюдены требования норм о преимущественном праве оставления на работе. При рассмотрении иска в судебном заседании выяснилось, что штатное расписание отдела

главного механика было утверждено 15 сентября и введено в действие 1 октября. Ответчик иск не признал и пояснил, что необходимость увольнения работника по сокращению штата является прерогативой руководителя, а введение в действие штатного расписания носит не существенный, а формальный характер.

Как может быть решен данный трудовой спор в суде.

2 вариант

Составить исковое заявление в суд от имени Громова по условию задачи 2

Инструкция по выполнению практической работы.

1. Повторите теоретический материал по теме, используя ст. 381-397 Трудового кодекса РФ.

2. Ответьте на вопросы для закрепления теоретического материала по теме.

3. Используя соответствующие статьи Трудового кодекса, дайте ответы на вопросы, поставленные к задаче.

4. При ответе на вопросы, поставленные к задачам, необходимо ссылаться на конкретную часть статьи Трудового кодекса, а не на статью в целом.

5. составьте исковое заявление о восстановлении на работе

5. Оформите решение в тетради для практических работ.

6. Обоснуйте устно свое решение преподавателю.

Форма контроля выполнения практической работы

Выполненная работа представляется преподавателю в Рабочей тетради для практических работ. Исковое заявление на формате А4.

Приложение А

Образец заявления в Комиссию по трудовым спорам, созданную на предприятии.

Данное заявление составляется в двух экземплярах: одно Вы подаёте в КТС, другое оставляете у себя с отметкой о регистрации заявления в КТС.

В Комиссию по трудовым спорам

_____

(наименование организации)

От _____

(ФИО полностью),

работающего_____

(наименование должности, профессии по месту работы)

Адрес/телефон

_____

(точный почтовый адрес, телефон)

ЗАЯВЛЕНИЕ

Описательная часть заявления.

В этой части заявления Вами кратко, без лишних эмоций в свободной форме излагается существо спора, допущенные в отношении Вас нарушения трудового законодательства (по возможности, со ссылкой на соответствующие нормы Трудового кодекса РФ, другие нормативно-правовые акты, коллективный договор или иные локальные акты организации, трудовой договор, заключенные с Вами)

На основании изложенного и руководствуясь ст. 385, 386 ТК РФ,

Прошу:

В данной части заявления Вы формулируете свои требования.

Например, по заявлениям о признании привлечения к дисциплинарной ответственности незаконным Ваши требования могут быть следующими:

• Признать наложение дисциплинарного взыскания в форме выговора незаконным;

• Отменить приказ о наложение дисциплинарного взыскания в форме выговора;

• Взыскать с работодателя в мою пользу компенсацию морального вреда в размере _____ руб.

Приложение:

(*к заявлению Вы прилагаете копии тех документов, которые подтверждают обстоятельства дела, например:*

- *копия трудового договора;*
- *копия служебного удостоверения:*
- *копия трудовой книжки;*
- *копия приказа о наложении дисциплинарного взыскания*
- *и другие документы в зависимости от обстоятельств дела).*

«___» _____ 20_г. _____ *(подпись)*

Приложение Б

В _____
(наименование суда)

Истец: _____

_____
(ФИО полностью, адрес)

Ответчик:
_____
_____

(ФИО предпринимателя или
наименование предприятия полностью, адрес)

Цена иска _____
(вся сумма из требований)

ИСКОВОЕ ЗАЯВЛЕНИЕ

о восстановлении на работе

Я работаю на предприятии _____ с "___"_____ ____ г. в должности _____. Приказом № ___ от "___"_____ ____г. я был уволен с работы _____ (указать основания из приказа). Считаю увольнение незаконным, поскольку _____ (указать причины).

В связи с незаконным увольнением ответчик обязан выплатить мне средний заработок за время вынужденного прогула со дня, следующего за увольнением, до восстановления на работе. По состоянию на день моего обращения в суд с исковым заявлением ответчик обязан выплатить _____ руб. Расчет прилагается.

В соответствии со статьей 394 Трудового кодекса РФ в случаях увольнения без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконного перевода на другую работу суд может по требованию работника вынести решение о взыскании в пользу работника денежной компенсации морального вреда, причиненного ему указанными действиями. Размер этой компенсации определяется судом.

Незаконными действиями работодателя мне причинен моральный вред, который выразился в _____ (указать конкретные переживания, например: стресс, депрессия, бессонница и др.). Причиненный мне моральный вред я оцениваю в _____ руб.

На основании изложенного, руководствуясь статьей 391 Трудового кодекса РФ, статьями 131-132 Гражданского процессуального кодекса РФ,

Прошу:

1. Восстановить меня на работе на предприятии _____ в должности _____.
2. Взыскать с _____ (наименование работодателя полностью) в мою пользу средний заработок за время вынужденного прогула по день восстановления на работе.
3. Взыскать с _____ (наименование работодателя полностью) в мою пользу в счет компенсации морального вреда _____ руб.

Перечень прилагаемых к заявлению документов (копии по числу лиц, участвующих в деле):

1. Копия искового заявления
2. Копия приказа о приеме истца на работу
3. Трудовой договор
4. Копия приказа об увольнении
5. Копия трудовой книжки
6. Справка о тарифной ставке (окладе) и среднем заработке истца
7. Расчет среднего заработка за время вынужденного прогула

Дата подачи заявления "___"_____ ____ г. Подпись истца _____

Приложение В

ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
Иркутский государственный университет путей сообщения
Сибирский колледж транспорта и строительства

РАБОЧАЯ ТЕТРАДЬ ПО ПРАКТИЧЕСКИМ РАБОТАМ
по учебной дисциплине

МКД 03.01 Правовое обеспечение профессиональной деятельности

для специальности

08.02.01 Строительство и эксплуатация зданий и

сооружений

Выполнил: Принял:

_____ ФИО ФИО

Группа: Дата:

Иркутск 20__г.