

16.02.2022

Группа 1-СЭЗ-18з

Дисциплина: Правовое обеспечение профессиональной деятельности

Преподаватель Самарина Елена Викторовна

Основная литература: Певцова Е.А. Право: основы правовой культуры: учебник для 10 классов общеобразовательных учреждений. Базовый и углубленный уровни в 2 ч. Ч.1/. Е.А. Певцова – М.: ООО «Русское слово» – учебник», 2017.

Электронные ресурсы <https://resh.edu.ru/>

Тема 1. «Ответственность по трудовому праву»

Тема 2. «Практическая работа»

Ход урока

- 1) Внимательно прочитайте текст, размещенный ниже
- 2) Выполните практическую работу (размещена после текста).

Практическое задание (сканы или фотографии), выполненное на листе формата А4 рукописным текстом (на каждой странице в верхнем правом углу пропишите фамилию, инициалы, группу) необходимо направить на электронный адрес uvr75@mail.ru в срок до 18.02.2022г. с последующим предоставлением оригинала.

Практическая работа должна быть оформлена в соответствии с требованиями (приложение 1)

Тема 1. Материальная ответственность работодателя перед работником

ТК РФ Глава 38.

http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683/fe0b7b230d9a697c313cf6537d0a9cdc3408c016/

Какую ответственность несет работодатель за прочие, кроме задержки зарплаты, нарушения трудового законодательства, условий коллективных договоров, соглашений, трудовых договоров?

Работодатель (организация или индивидуальный предприниматель), а также руководитель или другое ответственное лицо организации за нарушение трудового законодательства могут быть привлечены к административной ответственности в виде штрафа. Его размер зависит от вида нарушения. При повторных нарушениях должностное лицо организации может быть дисквалифицировано на определенный срок, а деятельность организации или индивидуального предпринимателя приостановлена (см. Правовое обоснование).

Для возбуждения административного производства в связи с нарушением работодателем трудового законодательства необходимо обращаться в территориальный орган Роструда – государственную инспекцию труда.

Индивидуальный предприниматель, руководитель или другое ответственное лицо организации могут быть привлечены к уголовной ответственности в виде штрафа, либо обязательных работ, либо исправительных работ, либо принудительных работ, либо лишения свободы с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью за:

- нарушение требований охраны труда,
- необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности или женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам.

Правовое обоснование

Административная ответственность – Кодекс РФ об административных правонарушениях (КоАП РФ).

Статья 5.27. КоАП РФ

1. Нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, если иное не предусмотрено частями 3, 4 и 6 настоящей статьи и статьей 5.27.1 настоящего Кодекса, -влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

2. Совершение административного правонарушения, предусмотренного частью 1 настоящей статьи, лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей или дисквалификацию на срок от одного года до трех лет; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до семидесяти тысяч рублей.

3. Фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями (не заключает с лицом, фактически допущенным к работе, трудовой договор), -

влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от трех тысяч до пяти тысяч рублей; на должностных лиц – от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей.

4. Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора либо заключение гражданско-правового договора, фактически регулирующего трудовые отношения между работником и работодателем, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

6. Невыплата или неполная выплата в установленный срок заработной платы, других выплат, осуществляемых в рамках трудовых отношений, если эти действия не содержат уголовно наказуемого деяния, либо установление заработной платы в размере менее размера, предусмотренного трудовым законодательством, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от десяти тысяч до двадцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной тысячи до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от тридцати тысяч до пятидесяти тысяч рублей.

Согласно частям 5, 7 статьи 5.27. КоАП РФ повторное совершение вышеназванных (ч. 3, ч. 4, ч. 6 ст. 5.27 КоАП РФ) правонарушений увеличивает ответственность за их совершение.

Статья 5.27.1. КоАП РФ

1. Нарушение государственных нормативных требований охраны труда, содержащихся в федеральных законах и иных нормативных правовых актах Российской Федерации, за исключением случаев, предусмотренных частями 2-4 настоящей статьи, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от двух тысяч до пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от пятидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

2. Нарушение работодателем установленного порядка проведения специальной оценки условий труда на рабочих местах или ее непроведение, -

влечет предупреждение или наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пяти тысяч до десяти тысяч рублей; на юридических лиц от шестидесяти тысяч до восьмидесяти тысяч рублей.

3. Допуск работника к исполнению им трудовых обязанностей без прохождения в установленном порядке обучения и проверки знаний требований охраны труда, а также обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических (в течение трудовой деятельности) медицинских осмотров, обязательных медицинских осмотров в начале рабочего дня (смены), обязательных психиатрических освидетельствований или при наличии медицинских противопоказаний, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от пятнадцати тысяч до двадцати пяти тысяч рублей; на юридических лиц – от ста десяти тысяч до ста тридцати тысяч рублей.

4. Необеспечение работников средствами индивидуальной защиты, -

влечет наложение административного штрафа на должностных лиц в размере от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от двадцати тысяч до тридцати тысяч рублей; на юридических лиц – от ста тридцати тысяч до ста пятидесяти тысяч рублей.

Согласно части 5 статьи 5.27.1. КоАП РФ повторное совершение вышеназванных правонарушений увеличивает ответственность за их совершение.

Статья 5.28. КоАП РФ устанавливает ответственность за уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного срока их заключения.

Статья 5.29. КоАП РФ устанавливает ответственность за непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения.

Статья 5.30. КоАП РФ устанавливает ответственность за необоснованный отказ от заключения коллективного договора, соглашения.

Статья 5.31. КоАП РФ устанавливает ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению.

Статья 5.32. КоАП РФ устанавливает ответственность за уклонение от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах.

Статья 5.33. КоАП РФ устанавливает ответственность за невыполнение соглашения.

Статья 5.34. КоАП РФ устанавливает ответственность за увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки.

Уголовная ответственность – Уголовный кодекс (УК РФ)

Статья 143 УК РФ

1. Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека, -

наказывается штрафом в размере до четырехсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов, либо исправительными работами на срок до двух лет, либо принудительными работами на срок до одного года, либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового.

2. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть человека, -

наказывается принудительными работами на срок до четырех лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

3. Деяние, предусмотренное частью первой настоящей статьи, повлекшее по неосторожности смерть двух или более лиц, -

наказывается принудительными работами на срок до пяти лет либо лишением свободы на тот же срок с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Статья 145 УК РФ

Необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение с работы женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам -

наказываются штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок до трехсот шестидесяти часов.

Тема 2. Виды ответственности за нарушение требований охраны труда

Российское законодательство предъявляет ко всем участникам трудового процесса особые требования в части соблюдения требований и норм охраны труда. Предусмотрено несколько видов ответственности за их нарушение: дисциплинарная, административная или уголовная.

Различным видам наказания может быть подвергнут как непосредственно работник, так и его руководитель, или компания в целом. В этой статье речь пойдет о видах ответственности, предусмотренных Кодексом об административных правонарушениях РФ и иными нормативными актами.

Дисциплинарная ответственность

Привлечь к дисциплинарной ответственности можно только конкретного работника. И право накладывать взыскания подобного вида дается работодателям. За счет подобных мер руководство юридических лиц может добиваться неукоснительного соблюдения трудовой дисциплины и выполнения положений охраны труда.

Если сотрудник не использует средства индивидуальной или коллективной защиты, а это предусмотрено его должностной инструкцией, работодатель вправе наложить на него взыскание определенного вида. Привлечь к дисциплинарной ответственности работника можно даже в случае, если он оказывается проходить необходимые медицинские осмотры или обследования.

В соответствии со ст. 214 ТК РФ работник, чтобы его не привлекли к дисциплинарной ответственности, обязан:

- не только использовать СИЗ, но и делать это правильно;
- своевременно и в полном объеме изучать методы и способы безопасной работы, учиться оказывать первую медицинскую помощь лицам, получившим травму, попавшим под воздействие электрического тока, в процессе производства;
- проходить первичный, повторные, внеплановые инструктажи по охране труда, стажировки, экзамены и аттестации на знание норм и требований охраны труда;
- проходить медицинские осмотры и медобследования в соответствии с установленной периодичностью и т. д.

В том случае, когда работник под любым предлогом отказывается выполнять перечисленные ранее требования, не соблюдает положения охраны труда, работодатель вправе объявить ему выговор, сделать замечание.

Если же нарушения являются регулярными, если ранее сотруднику уже объявлялись выговоры из-за несоблюдения положений охраны труда, работодатель вправе уволить его. Основанием для расторжения трудового договора может стать и однократное, но грубое нарушение нормативных актов в части охраны труда.

Важно!

Под однократным грубым нарушением понимается ситуация, при которой действия (бездействие) работника могли стать причиной аварии, несчастного случая, смерти иных людей. При этом такие действия (бездействия) должны быть зафиксированы инженером по охране труда (иным уполномоченным лицом на предприятии) или специальной комиссией. В качестве примера можно привести ситуацию, когда прораб отправляет на выполнение разных видов высотных работ сотрудников, не имеющих необходимого допуска или не обеспеченных спецодеждой и средствами спасения и эвакуации.

К дисциплинарной ответственности можно привлечь и сотрудника, отвечающего за соблюдение норм и требований охраны труда. Основанием может стать халатное отношение к своим служебным обязанностям. Данный факт должен быть зафиксирован непосредственно работодателем.

Причиной для увольнения, как крайней меры дисциплинарной ответственности, может стать даже не сданный вовремя отчет по использованию СИЗ, но при условии, что ранее в этом календарном году сотруднику уже объявляли выговор, делали замечание за нарушение требований охраны труда.

Действующее законодательство предусматривает, что работодатель не может сразу объявлять выговор, делать замечание или увольнять сотрудника за то, что тот, например, находился на стройке без каски. Сначала необходимо запросить объяснение в письменном виде и рассмотреть его, а далее уже принимать решение, накладывать ли дисциплинарное наказание и в каком виде.

Административная ответственность

Если привлечение к дисциплинарной ответственности – привилегия руководства конкретного юридического лица, то привлечь к административной могут уже непосредственно компанию. Для этого проверяющие лица должны выявить хотя бы одно нарушение законодательства. При этом оштрафовать или наказать иным образом можно не только юрлицо, но и его сотрудников, в том случае, когда они, например, отвечают за проведение разных видов инструктажей по охране труда, но не делают это на практике.

Если на предприятие с проверкой прибыл инспектор Государственной инспекции труда, он вправе оштрафовать юрлицо или его должностных лиц, вынести постановление о приостановке деятельности. Но он не может принять решение о дисквалификации руководителя работодателя или иных должностных лиц. Данный вид наказания за административное нарушение – прерогатива суда. Не может инспектор и привлечь сотрудников к любому виду дисциплинарной ответственности, это не входит в его полномочия.

Обратите внимание!

Предписание и постановление – не одно и то же. Предписание составляется сразу по итогам проведенной проверки. В нем инспектор ГИТ может обязать предприятие своевременно выдавать СИЗ. Может и объявить о приостановке деятельности юрлица, в том числе с текущего момента. Если руководство наказанной организации не согласно с вынесенными решениями, оно может обратиться в суд по месту нахождения подразделения государственной инспекции труда и опротестовать их.

Далее по результатам проверки инспектор открывает дело об административных правонарушениях. По итогам рассмотрения всех нарушений выносится постановление. В нем обозначаются все нарушенные статьи и виды наказаний для компании и ее должностных лиц.

Например, в постановлении может значиться формулировка:

«Привлечь к ответственности по части 4 ст. 5.27.1 КоАП РФ ООО «Кролик» за необеспечение персонала СИЗ. Назначить для юридического лица наказание в виде штрафа в размере 200 тысяч рублей. Также назначить наказание для должностного лица (генерального директора) Петрова В. И в размере 30 тысяч рублей».

Необходимо понимать, что постановление инспектора ГИТ можно обжаловать при наличии веских оснований. В частности, можно подать заявление с обоснованием своей позиции в вышестоящий орган трудовой инспекции или вышестоящему должностному лицу ГИТ. Также постановление о наказании за административное правонарушение можно обжаловать в судебном порядке с соблюдением установленной процедуры. Обращаться следует в районный (городской) суд в том населенном пункте, где зарегистрирован работодатель. Основание – п. 3 ч. 1 ст. 30.1 КоАП РФ.

Если решения о наказании за нарушение принимаются рядовыми инспекторами ГИТ, их можно обжаловать в порядке подчиненности (основание – ст. 361 ТК РФ). Но этот принцип не действует в отношении главного госинспектора труда Российской Федерации. Для обжалования его действий придется обращаться в суд.

В таблице ниже собрана информация по возможным вариантам административного наказания, если нарушение норм охраны труда классифицируется по ст. 5.27.1 КоАП РФ.

Ч асти ст. 5.27.1	Основание для принятия решения о привлечении к ответственности и наказании	Пример
1	ч. Работодатель или его должностные лица не соблюдают положения нормативных актов в сфере охраны труда, зарегистрированных Минюстом РФ.	Работник перед выполнением некоторой работы не получил средства индивидуальной защиты, подлежащие декларированию. Наказание для юридического лица – штраф в размере 50-80 тысяч рублей.
2	ч. СОУТ проводится с нарушением предписанного законом порядка.	На предприятии сформирована комиссия для проведения СОУТ, но при этом допущены нарушения. В соответствии с КоАП РФ наказание для должностного лица – штраф в размере 5-10 тысяч рублей, для юридического – 60-80 тысяч рублей.
3	ч К работе допускаются сотрудники, прошедшие обучение по охране труда, медосмотр или освидетельствование у психиатра.	Работодатель не соблюдает требования охраны труда в части проведения периодического, предварительного или предсменного медицинского осмотра. Наказание для должностного лица – штраф в размере 15-25 тысяч рублей, для юридического – 110-130 тысяч рублей.
4	ч. Работникам не выдаются необходимые средства индивидуальной защиты.	Работник перед началом смены или выполнением определенных работ не получил СИЗ 2 класса (подлежащие обязательной сертификации). Для должностного лица наказание – штраф в пределах 20-30 тысяч рублей, для юридического – 130-150 тысяч рублей.
5	ч. Требования охраны труда нарушены повторно.	Этот пункт применяется к юридическим и должностным лицам, ранее уже привлекавшимся к административной ответственности за несоблюдение требований охраны труда. Важно – нарушение является повторным в течение календарного года. Должностное лицо могут оштрафовать на сумму 30-40 тысяч рублей или дисквалифицировать. Штраф для юридического лица – до 200 тысяч рублей. Как вариант – приостановка деятельности на срок до 90 дней.

Отдельного внимания заслуживает такой вид административной ответственности, как дисквалификация. Применить ее может только суд. Если выносится соответствующее постановление, физическому лицу могут запретить занимать руководящие должности.

Этот человек также не сможет работать всех видах должностей, сопряженных с выполнением организационно-распорядительных или административно-хозяйственных функций. Минимальный срок дисквалификации – 6 месяцев. Если же виновное лицо ранее уже привлекалось к ответственности за такие же нарушения, либо предъявляемые обвинения относятся к тяжелым, срок дисквалификации может быть увеличен до 3 лет.

Уголовная ответственность за нарушения в сфере охраны труда

Еще один вид ответственности за нарушения в сфере охраны труда – уголовная. Он предусмотрен только для физических лиц. Предприятие или организацию к такому виду ответственности привлечь не получится.

Назначить подобное наказание может только суд в исключительных случаях. Например, действия (бездействие) некоторых лиц, несоблюдение требований охраны труда стали причиной аварии, техногенной катастрофы, гибели людей. Все подобные случаи тщательно расследуются, прокуратура проверяет обвинительное заключение, подготовленное следователем, и передает дело в суд.

Будет ли виновное лицо приговорено к реальному сроку заключения из-за нарушения требований охраны труда зависит от тяжести последствий, наличия и количества пострадавших.

Важно!

Привлечение руководства или иных ответственных лиц к уголовной ответственности не отменяет возможности наказания предприятия в соответствии со статьями Кодекса об административных правонарушениях. Юридическое лицо можно оштрафовать или приостановить его деятельность на 90 дней.

Виды нарушений требований охраны труда, из-за которых могут привлечь к уголовной ответственности

Инженер (иной специалист) по охране труда может оказаться на скамье подсудимых, если на предприятии не соблюдались положения ОТ, а он не предпринял меры к исправлению ситуации. Он не проверял, как на предприятии (в отдельном подразделении) соблюдались нормы охраны труда.

К уголовной ответственности можно привлечь и директора предприятия, главного инженера (энергетика), если они прямо требовали нарушить положения охраны труда.

Тема 2. Практическая работа для студентов:

- 1) Беськаев Сергей Александрович
- 2) Ворошилов Александр Александрович
- 3) Исупов Михаил Михайлович
- 4) Колчин Виктор Александрович
- 5) Корзун Аркадий Викторович

1. Между работником и работодателем была достигнута договорённость о начале работы, и работник приступил к выполнению своих обязанностей. Однако через три дня работодатель решил, что ему не подходит такой работник, и заявил, что договор он не подписывает, а потому просит уйти работника по-хорошему. Просьба работника выплатить ему деньги была проигнорирована. Работодатель объяснил, что письменного договора нет, приказ не был издан, а потому правоотношения не возникли.

2. При приеме на работу Сидоренко была устно предупреждена об установлении испытания сроком один месяц. В последний день испытательного срока она была уволена без согласия профсоюзного органа. Правильно ли поступила администрация?

3. Менеджер Прокопенко, принятый с трехмесячным испытательным сроком решил уволиться по собственному желанию до истечения срока испытания. Однако работодатель разъяснил ему, что он должен отработать 3 месяца затем решать вопрос об увольнении. Правильное ли разъяснение дали Прокопенко?

4. Пенсионер Савенков проработал по срочному трудовому договору один год, после чего работодатель заключил с ним трудовой договор еще на один год. По окончании периода ему было предложено снова заключить трудовой договор сроком на один год. Соответствуют ли действия работодателя трудовому законодательству?

5. В коллективном договоре организации предусматривалось, что работодатель имеет право сокращать продолжительность ежегодного основного отпуска работникам, появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и вследствие этого отстраненным от работы. Законно ли включение в коллективный договор условий, указанных в задаче?

6. На приём к юристу пришла молодая девушка. Она рассказала, что директор фирмы отказывает ей в предоставлении отпуска в этом году, из-за того что в организации накопилось много работы, которая носит срочный характер, а работников для её выполнения не хватает. Директор предлагает ей получить денежную компенсацию за отпуск и продолжить работу. В противном случае он грозит увольнением. Рассмотрите конфликт и объясните правила его разрешения.

7. В связи с необходимостью завершения укладки бетона при строительстве многоэтажного объекта старший производитель работ отдал распоряжение оставаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим указанные работники перерабатывали на объекте сверх своей ежедневные нормы по 4 часа. Работники заинтересовались у прораба, как будет компенсирована такая переработка. Однако прораб ответил, что, поскольку бетон был доставлен с нарушением установленного времени его подвоза, а рабочие часть времени в течении рабочего дня не работали, никакой компенсации за дополнительные часы работы работникам не полагается. Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? В чем ее суть и какой порядок привлечения к сверхурочной работе?

8. На собеседовании в образовательном учреждении Т. было отказано в приеме на

работу на том основании, что у нее имеется годовалый ребенок, и она не сможет в полной мере осуществлять свои обязанности. Т. обратилась в суд за защитой своих прав. Каково будет решение суда?

9. Рыбина учится на 3 курсе вечернего отделения юридического факультета. Успешно сдав экзамены, она представила в отдел кадров по месту работы листок нетрудоспособности. Все семь дней болезни совпали с учебным отпуском. Рыбина попросила перенести часть учебного отпуска, совпавшую с болезнью, на другое время. Работодатель в перенесении отпуска отказал. Правомерны ли действия работодателя?

10. Гражданин Клименко явился на работу в нетрезвом состоянии. Работодатель назначил ему дисциплинарное взыскание. Он распорядился, чтобы из зарплаты работника было вычтено 1200 рублей. Гражданин Клименко с таким решением не согласен. Являются ли действия работодателя законными

11. Электромеханик Козлов по ошибке подключил электроприбор к сети высокого напряжения и сжег его. Администрация объявила Козлову выговор и обязала возместить ущерб в размере стоимости электроприбора, которая составляет 5 500 рублей. Козлов отказался возмещать ущерб в связи с тем, что:

- 1) он случайно допустил поломку прибора;
- 2) за один проступок нельзя применять несколько наказаний;
- 3) он готов отремонтировать прибор за свой счет.

Вправе ли администрация взыскать стоимость испорченного электроприбора целиком, если среднемесячный заработок Козлова составляет 26 000 рублей?

Может ли администрация отказать Козлову в его желании отремонтировать прибор и настаивать на денежном возмещении?

12. Работник опоздал, и работодатель сделал ему много замечаний, в том числе о том, что он медленно выполняет свои обязанности, бывает груб и т.д. Кроме того, работодатель заявил, что решил уменьшить заработную плату работнику, и сделает это сейчас же. Между сторонами возник конфликт. Как его можно решить? Может ли он быть рассмотрен в КТС?

13. Электромонтер поднялся на вышку ЛЭП для проведения ремонта. Главный энергетик, не убедившись в том, что персонал находится в безопасности, распорядился подать рабочее напряжение. Работник получил травмы, несовместимые с жизнью. Кто виду будет привлечен к ответственности? Укажите меру ответственности.

Практическая работа для студентов:

- 1) Кринталь Вольдемар Александрович
- 2) Огненный Артём Николаевич
- 3) Попова Наталья Евгеньевна
- 4) Райков Николай Андреевич
- 5) Сухонос Роман Михайлович

1. В связи с большим объемом работы Новикову допустили к работе без оформления договора. Когда через три дня, при оформлении договора оказалось, что она не имеет соответствующего образования, администрация отказалась заключить с ней трудовой договор. Рассмотрите законность действия администрации.

2. Петрова (17лет) была принята на работу лаборантом с месячным испытательным сроком. Через 10 дней ее уволили как не выдержавшую испытание без согласования с профсоюзным комитетом. Петрова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. 1.С какой целью применяется испытание при приеме на работу, и для кого его нельзя

установить? 2. Законно ли увольнение Петровой, и как будет решен спор?

3. В связи с переездом на новое место жительства Смирнов обратился к директору предприятия с заявлением об увольнении его по собственному желанию без отработки двух недель после подачи заявления. В связи с необходимостью подыскать замену Смирнову директор отказал ему в этом. Законны ли действия директора?

4. Учитель Иванова заключила срочный контракт с директором школы. 15 июня срок контракта истек, но педагог продолжала работать. Никто из участников правоотношений не возражал. Однако 30 июня, по завершении учебного года, директор объявила, что не хочет возобновлять трудовые отношения с этим учителем на новый учебный год и просит Иванову уволиться, в результате чего возник конфликт. Помогите решить конфликт.

5. В коллективном договоре одного из предприятий города Челябинска содержится условие, согласно которому лица, нарушающие трудовую дисциплину, в частности, опаздывающие на работу и прогуливающие, могут привлекаться к сверхурочной работе без какой-либо дополнительной оплаты. Является ли законным такое условие коллективного договора?

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

7. В связи с производственной необходимостью директор Владивостокского рыбокомбината предложил работникам одного из производственных цехов выйти на работу в субботу (выходной день), за что обещал полагающийся им отгул присоединить к очередному отпуску. Ряд работников согласился с предложением директора, но многие заявили, что они хотят, чтобы их работа в субботу была компенсирована двойной оплатой. Некоторые работники не согласились выйти на работу в выходной день, указав, что она возможна только по распоряжению Правительства. Законны ли действия директора комбината? В каких случаях и на основании чего возможно привлечение работников к работе в выходной день? Как компенсируется эта работа?

8. М. был принят на работу в магазин "Шестерочка" с заработной платой 15 000 рублей в месяц. Прокомментируйте ситуацию.

9. Работник, совмещающий работу с обучением по заочной форме в имеющем государственную аккредитацию образовательном учреждении высшего профессионального образования, обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему за 10 месяцев до сдачи государственных экзаменов двух рабочих дней в неделю для подготовки к экзаменам. Работодатель установил работнику только сокращенную на семь часов рабочую неделю с выплатой за время освобождения от работы 50% среднего заработка. Законно ли решение работодателя? Дайте обоснованную правовую оценку этого решения.

10. Слесарь-сантехник СПК «Свобода» Орлов И.Е. систематически нарушал трудовую дисциплину, неоднократно появлялся на работе в нетрезвом виде. За эти проступки к Орлову И.Е. применялись меры дисциплинарного взыскания. После очередного прогула слесарь Орлов И.Е. был переведен на нижеоплачиваемую работу сроком на пять месяцев. Определите законность перевода.

11. Электромеханик Козлов по ошибке подключил электроприбор к сети высокого напряжения и сжег его. Администрация объявила Козлову выговор и обязала возместить ущерб в размере стоимости электроприбора, которая составляет 5 500 рублей. Козлов

отказался возмещать ущерб в связи с тем, что:

- 4) он случайно допустил поломку прибора;
- 5) за один проступок нельзя применять несколько наказаний;
- 6) он готов отремонтировать прибор за свой счет.

Вправе ли администрация взыскать стоимость испорченного электроприбора целиком, если среднемесячный заработок Козлова составляет 26 000 рублей?

Может ли администрация отказать Козлову в его желании отремонтировать прибор и настаивать на денежном возмещении?

12. Иванов был принят на автопредприятие водителем, и за ним была закреплена легковая автомашина. Но впоследствии приказом по автопредприятию Иванов был переведен для работы на автобусе. При этом режим работы и заработная плата остались без изменения. Но Иванов отказался работать на автобусе, за что был привлечен к дисциплинарной ответственности, после чего он обратился в комиссию по трудовым спорам. Какое решение должна принять КТС?

13. Прораб на строительной площадке отдал распоряжение рабочим спуститься в колодец для выполнения ремонтных работ. При этом он не выполнил требования охраны труда и не убедился в том, что в колодце не скопились отравляющие газы. Сотрудник не имел под рукой респиратора и отравился. Кто в виду будет привлечен к ответственности? Укажите меру ответственности.

Требования к оформлению практической работы

Практическая работа должна быть прошита (папкой с файлами).

Структура практического задания

- Титульный лист (документ Microsoft Word, шрифт Times New Roman, размер 14, интервал 1,5)
- Основная часть (рукописный текст) **ЗАДАЧИ ПЕРЕПИСЫВАТЬ НЕ НУЖНО! НОМЕР ОТВЕТА ДОЛЖЕН СООТВЕТСТВОВАТЬ НОМЕРУ ЗАДАЧИ**
- Список использованных источников (литература, название сайтов) (документ Microsoft Word, шрифт Times New Roman, размер 14, интервал 1,5)

Титульный лист должен содержать:

1. Название образовательной организации
2. фразу «Практическая работа по темам «Занятость и трудоустройство», «Социальные гарантии, режим работы и отдыха», «Трудовые споры. Дисциплина труда»
3. название дисциплины и тема работы
4. фамилия, имя, отчество автора и номер группы
5. фамилия, имя, отчество проверяющего преподавателя
6. графа для оценки и даты проверки
7. место нахождения учебной организации и год (Приложение 1.1)

Порядок решения задач:

1. Вначале внимательно прочитайте всю информацию, изложенную в задаче, чтобы составить целостное представление о ситуации
2. Еще раз внимательно прочитайте информацию. Выделите те абзацы, которые кажутся вам наиболее важными.
3. Постарайтесь сначала в устной форме охарактеризовать ситуацию. Определите, в чем ее суть, что имеет первостепенное значение, а что - второстепенное. Потом письменно зафиксируйте выводы.
4. Зафиксируйте все факты, которые относятся к этой проблеме, (и те, которые изложенные в ситуации, и те, которые вам известны из литературных источников и собственного опыта) в письменном виде. Так вы облегчите нахождение взаимосвязей между явлениями, которые описывает ситуация.
5. Сформулируйте основные положения решения, которое, на ваш взгляд, необходимо принять относительно изложенной проблемы.
6. Попытайтесь найти альтернативные варианты решения проблемы, если такие существуют.
7. Разработайте перечень практических мероприятий по реализации вашего решения. Попробуйте определить достоверность достижения успеха, в случае принятия предложенного вами решения.
8. Изложите результаты решения задачи в письменной форме.

Государственное бюджетное профессиональное
образовательное учреждение Республики Хакасия
«Черногорский горно-строительный техникум»

Практическая работа

по темам

«Занятость и трудоустройство»,
«Социальные гарантии, режим работы и отдыха»,
«Трудовые споры. Дисциплина труда»,
«Ответственность в трудовом праве»

по учебной дисциплине

Выполнил студент (ка) ____ гр.
_____(ФИО)_____

Проверил преподаватель
_____(ФИО)_____

Оценка: «_____»

«___» _____ 20__ г.

г. Черногорск, 2022