

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

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

2015



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

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

Разработчик:

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

Рекомендована цикловой комиссией № 12 «Специальностей 11.02.06 и 09.02.01»

Протокол заседания № 1 от 01 сентября 2015 г.

СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Практическое занятие № 1

Тема: «Установление различий организационно-правовых форм предприятий»

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

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

Краткие теоретические сведения

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

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

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

Организационные формы предприятий

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

Хозяйственные товарищества и общества:

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

Полное товарищество. Участники его в соответствии с заключенным между ними договором занимаются предпринимательской деятельностью и несут ответственность по его обязательствам принадлежащим им имуществом, т.е. по отношению к участникам полного товарищества действует неограниченная ответственность. Участник полного товарищества, не являющийся его учредителем, отвечает наравне с другими участниками по обязательствам, возникшим до его вступления в товарищество. Участник, выбывший из товарищества, отвечает по обязательствам товарищества, возникшим до момента его выбытия, наравне с оставшимися участниками в течение двух лет со дня утверждения отчета о деятельности товарищества за год, в котором он выбыл из товарищества.

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

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

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

обществе с ограниченной ответственностью могут применяться к обществу с дополнительной ответственностью.

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

Особенности функционирования акционерных обществ заключается в следующем:

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

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

Государственные и муниципальные унитарные предприятия. Унитарным предприятием признается коммерческая организация, не наделенная правом собственности на закрепленное за собственником имущества. Имущество унитарного предприятия является неделимым и не может быть распределено вкладом (долям, паям). В том

числе между работниками предприятия. В форме унитарных предприятий могут быть созданы только государственные и муниципальные предприятия.

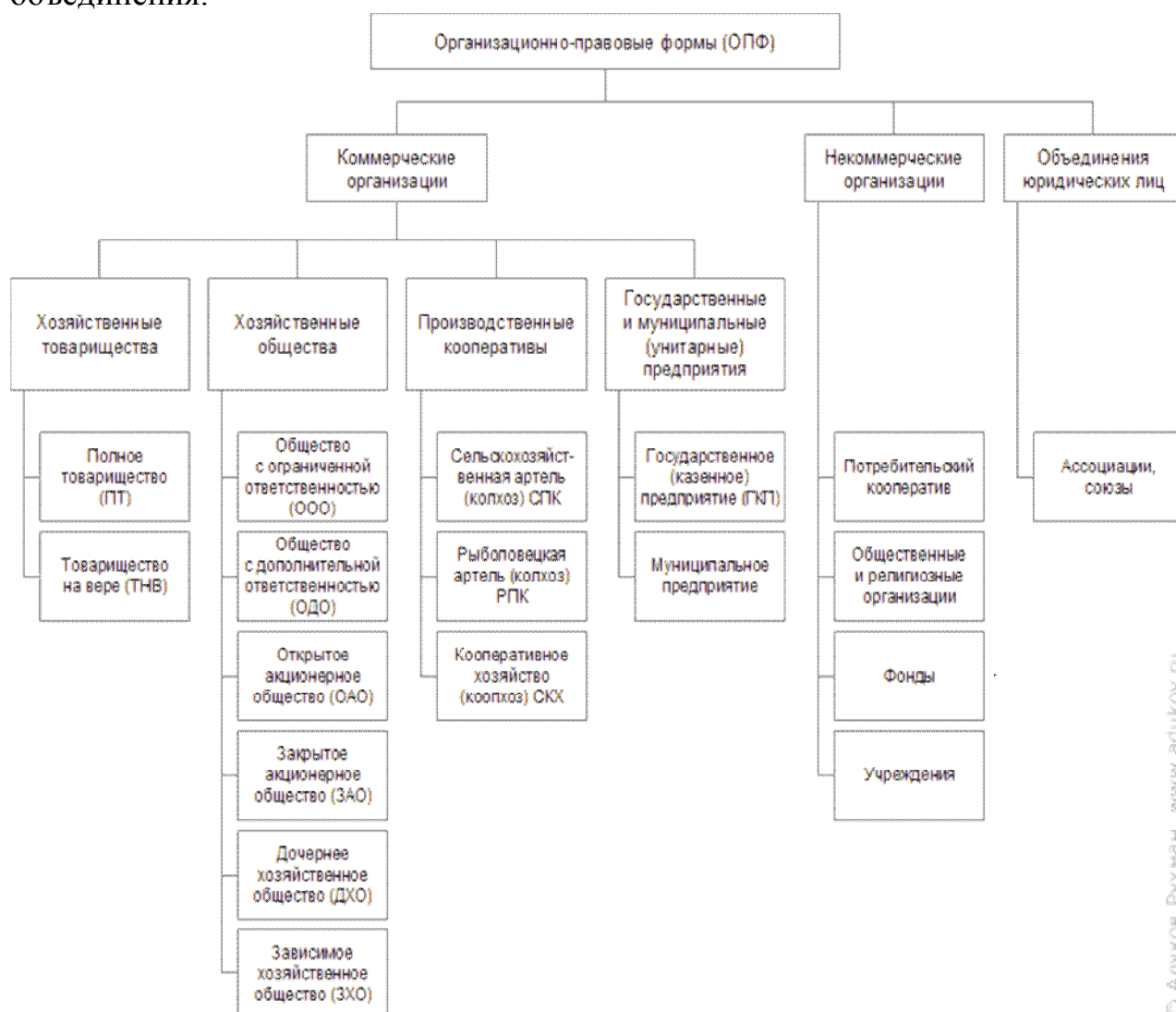
Унитарные предприятия подразделяются на две категории:

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

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

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

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



Порядок проведения занятия

1. Заполнить таблицу.
2. Ответить на вопросы.

Содержание работы:

1. Заполнить таблицу:

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

Задание 2.

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

Обоснуйте ответ.

Задание 3.

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

Контрольные вопросы:

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

Практическое занятие № 2

Тема: Работа с нормативно-правовыми актами, составление отличий в правовом регулировании деятельности отраслей транспорта.

Цель:

- показать что представляет железнодорожное транспортное право, из каких источников состоит;
- закрепить полученные знания в ходе изучения ранее пройденных тем;
- формирование навыков и умения работать с учебной литературой и первоисточниками.

Оборудование:

Раздаточный материал, конспекты лекций.

Краткие теоретические сведения

Железнодорожное транспортное право – подотрасль транспортного права. В ст.1 Устава железнодорожного транспорта РФ установлено, что он регулирует отношения, возникающие между пассажирами, перевозчиками, грузоотправителями (отправителями), грузополучателями (получателями), владельцами инфраструктур железнодорожного транспорта, железнодорожных путей необщего и общего пользования, другими физическими и юридическими лицами, и устанавливает их права, обязанности и ответственность. Таким образом, специфическим признаком отношений на железнодорожном транспорте является оказание услуг по перевозке грузов, пассажиров и багажа.

Железнодорожное право регламентирует отношения, связанные с железнодорожными перевозками. Поэтому предмет железнодорожного права - общественные отношения между железными дорогами и клиентурой, возникающие при оказании услуг с использованием железных дорог для осуществления перевозочного процесса.

Железнодорожное право представляет совокупность правовых норм, регулирующих отношения в области деятельности железных дорог. Эти нормы формируются в составе нормативно-правовых актов специального транспортного законодательства и входят в состав нормативно-правовых актов фундаментальных отраслей права.

В составе железнодорожного законодательства различают следующие основные источники права: законы, указы Президента Российской Федерации, подзаконные нормативные акты. К источникам транспортного права также относятся санкционированные обычаи, постановления пленумов Верховного Суда Российской Федерации и Высшего Арбитражного Суда РФ. Определяющее положение по отношению ко всем другим законам занимает Конституция. Она является источником железнодорожного права, выступая в

качестве юридической базы его развития. В то же время Конституция содержит нормы, имеющие непосредственное отношение к железнодорожному транспорту.

Важный источник железнодорожного права - это Гражданский кодекс Российской Федерации, который сконцентрировал в отдельной главе (гл. 40) нормы, регулирующие основные положения по перевозкам: о договоре перевозки грузов и пассажиров, перевозке транспортом общего пользования, подаче транспортных средств, погрузке и выгрузке груза, ответственности перевозчика, претензиях и исках и т.д.

Источником железнодорожного права являются Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ (с изм.) «О железнодорожном транспорте в РФ» и Устав железнодорожного транспорта Российской Федерации 2003 г. (УЖДТ). Особенностью УЖДТ является то, что основные положения в нем регулируются нормами, установленными Гражданским кодексом РФ (гл. 40). К числу источников железнодорожного права относятся указы Президента Российской Федерации, регулирующие наиболее важные и конкретные сферы железнодорожно-транспортных отношений.

Источниками железнодорожного права являются также подзаконные акты, которые можно разделить на две группы: 1) постановления и распоряжения Правительства РФ и 2) инструкции, постановления и правила, исходящие от министерств и ведомств. Министерству транспорта Российской Федерации предоставлено право согласовывать, утверждать в установленном порядке и издавать обязательные для исполнения всеми юридическими и физическими лицами, действующими в транспортном комплексе, правила, руководства, положения, стандарты, нормы, инструкции и другие нормативные акты, в том числе межведомственного характера, по вопросам, отнесенным к его компетенции, и давать по ним разъяснения.

К источникам железнодорожного права следует отнести также обычаи делового оборота. Обычаем делового оборота признается сложившееся и широко применяемое правило поведения, не предусмотренное законодательством, независимо от того, зафиксировано ли оно в каком-либо документе (опубликовано в печати, изложено во вступившем в законную силу решении суда по конкретному делу, содержащему сходные обстоятельства и т.п.). Причем ст. 5 Гражданского кодекса Российской Федерации специально подчеркивает, что обычаи делового оборота, противоречащие обязательным для участников соответствующего отношения положением законодательства или договору, не принимаются.

Источниками железнодорожного права следует считать также постановления пленумов Верховного Суда Российской Федерации и

Высшего Арбитражного Суда, которые обеспечивают единообразие судебной практики и которым предоставлено право давать руководящие разъяснения судебным органам по вопросам применения действующего транспортного законодательства при рассмотрении судебных споров.

Транспортное право является наиболее кодифицированным массивом в российском законодательстве. На всех видах транспорта приняты и действуют транспортные уставы и кодексы, регулирующие значительное количество отношений между перевозчиками и клиентурой, причем это законодательство постоянно совершенствуется, развивается динамично, с учетом развития экономики страны.

УЖДТ (2003 г.) впервые за всю историю подготовки подобных документов отразил в своем содержании, что инфраструктура железнодорожного транспорта, которая включает в себя железнодорожные пути общего пользования и другие сооружения, железнодорожные станции, устройства электроснабжения, сети связи, системы сигнализации, централизации и блокировки, информационные комплексы и систему управления движением и иные обеспечивающие функционирование этого комплекса здания, строения, сооружения, устройства и оборудование, может находиться в собственности юридических лиц или индивидуального предпринимателя.

В УЖДТ (состоящем из 130 статей) весьма подробно регулируются отношения перевозчиков и клиентуры железнодорожного транспорта, по всем положениям перевозочного процесса особо подчеркивается, что доступ перевозчиков к услугам инфраструктуры железнодорожного транспорта общего пользования осуществляется в соответствии с Правилами о недискриминационном доступе. Более подробно регулируются отношения, связанные с подачей заявки, четко определены основания, по которым заявка грузоотправителя не может быть удовлетворена.

Впервые действие УЖДТ распространяется на владельцев железнодорожных путей необщего пользования. В то же время основные положения, связанные с подачей транспортных средств, заключением договора перевозки, ответственностью сторон за ненадлежащее исполнение своих обязательств, остались такими же, как и в предыдущем Транспортном уставе железных дорог.

Особое место в законодательстве о железнодорожном транспорте занимают Правила перевозки грузов и Правила оказания услуг по перевозке пассажиров, а также грузов, багажа и грузобагажа для личных (бытовых) нужд и другие ведомственные акты. Необходимость принятия подобных подзаконных актов была вызвана тем, что все вышеперечисленные акты

недостаточно полно регулируют отношения железнодорожного перевозчика и клиентуры по перевозке грузов и отношения по перевозке пассажиров. Именно Правила перевозки грузов и Правила оказания услуг по перевозке пассажиров содержат конкретизирующие нормы. Правила перевозки грузов состоят из разделов, регулирующих вопросы перевозки всех видов грузов (от скоропортящихся до легкогорючих), порядок их выдачи клиентуре и составления актов в случае неисправной перевозки грузов

Ход работы:

1. Составить таблицу.
2. Ответить на вопросы.

№	Источник железнодорожного права	Сфера регулирования	Основные затрагиваемые понятия
1.			
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			
7.			
8.			

Контрольные вопросы:

1. Почему транспортное право считается комплексной отраслью права?
2. От чего зависит юридическая сила НПА?
3. Объясните, почему железнодорожный транспорт считается основой экономики Российской Федерации?

Практическое занятие № 3

Тема: Составление трудового договора

Цель:

- показать что представляет собой трудовой договор, какие условия в нем могут быть, что такое испытательный срок
- закрепить полученные знания в ходе изучения темы;
- формирование навыков и умения работать с учебной литературой и первоисточниками.

Оборудование:

- Гражданский кодекс РФ;
- Учебник Певцова Е. А. «Право» Москва, издательский центр «Академия» 2010 г.

Краткие теоретические сведения

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

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

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

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

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

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

Трудовые отношения могут возникнуть даже в том случае, когда

работодатель не оформил трудовой договор, но работник фактически был допущен к трудовой деятельности.

ПОРЯДОК ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЯ:

Задание 1.Допишите недостающие понятия.

1.1 Основными принципами трудового права являются:

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

1.2. Субъектами трудового права являются:

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

1.3. По времени действия различают трудовые договоры:

- заключаемые на неопределенный срок;
-

1.4. При поступлении на работу необходимо предоставить следующие документы:

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

1.5. Содержание трудового договора включает условия:

- существенные (необходимые);
-

1.6. К существенным (необходимым) относятся:

-
- трудовые функции работника;

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

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

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

1.8. Различают рабочее время:

-
- сокращенное;
-

1.9. Выделяются виды времени отдыха:

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

1.10. Трудовые споры бывают:

- индивидуальные;
-

Задание 2. Заполните таблицу.

Трудовые споры	Способы разрешения
Индивидуальные	
Коллективные	

Задание 3. Составьте схему, используя приведенные понятия.

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

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

ТРУДОВОЙ КОДЕКС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Статья 63. Возраст с которого допускается заключение трудового договора

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

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

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

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

Статья 64. Гарантии при заключении трудового договора

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

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

Статья 65. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора

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

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

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

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

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

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

7. Вывод.

Контрольные вопросы:

1. Объясните юридический смысл трудовых правоотношений. Кто может выступать в роли работодателя и работника?
2. С каких лет допускается прием на работу по общему правилу?

Выскажите свое мнение по поводу данного правила, установленного в законе.

3. Какие документы необходимо представить при приеме на работу?
4. Что представляет собой трудовой договор? Какие условия в нем могут быть?
5. Что такое испытательный срок? Кому и на какой период он может быть установлен?
6. Что может послужить основанием для прекращения правоотношением между работником и работодателем?
7. В каком случае работодатель может уволить работника без его согласия?
8. Как следует поступить работнику, желающему перейти на новое место работы?

Практическое занятие № 4

Тема: «Изменение и расторжение трудового договора»

Цель:

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

Оборудование:

- Трудовой кодекс РФ;
- Румынина В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник. – М.Академия, 2013 г.

Краткие теоретические сведения

Прекращение трудового договора – освобождение от работы в качестве рабочего или служащего на предприятии, в учреждении, организации по основаниям и в порядке, предусмотренными законодательством. Прекращение трудового договора, а следовательно, увольнение работника возможно по установленным законодательством РФ основаниям.

Основаниями, т. е. причинами прекращения трудового договора, увольнения работника, являются такие жизненные обстоятельства, которые закреплены законом в качестве юридических фактов, необходимых для прекращения трудового договора.

Прекращение трудового договора охватывает как волевые односторонние и двухсторонние действия так и события, а расторжение – лишь односторонние волевые действия.

Основания прекращения трудового договора согласно ТК РФ:
1) соглашение сторон. Возникает при обоюдном желании сторон прекратить трудовые отношения (ст. 78); **2)** истечение срока трудового договора (ст. 79). Однако, если срок договора истек, а трудовые отношения продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения, то действие трудового договора считается продолженным на неопределенный срок на тех же условиях; **3)** расторжение трудового договора по инициативе работника (ст. 80), работодателя (ст. 71 и 81); **4)** перевод работника с его согласия на другое предприятие, в учреждение, организацию или переход на выборную должность; **5)** отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией (ст. 75); **6)** отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора (ч. 4 ст. 74); **7)** отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами

и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (ч. 3 и 4 ст. 73);

8) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (ч. 1 ст. 72.1);

9) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (ст. 83); **10)** нарушение установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (ст. 84)

Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным ТК РФ и иными федеральными законами.

Во всех случаях **днем увольнения работника** является последний день его работы, за исключением случаев, когда работник фактически не работал, но за ним в соответствии с ТК РФ или иными федеральными законами, сохранялось место работы. **Прекращение трудового договора** оформляется приказом (распоряжением) работодателя. С приказом (распоряжением) работник должен быть ознакомлен под роспись. По требованию работника работодатель обязан выдать заверенную копию приказа (распоряжения). В случае когда приказ (распоряжение) невозможно довести до сведения работника или работник отказывается ознакомиться с ним под роспись, на приказе (распоряжении) производится соответствующая запись.

Ход работы:

1. Решите задачи:

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. Вопросы: 1. Права ли Сергеева? 2. Какое решение примет суд?

Задача 2

Кравцова работала в ателье в должности швеи-мотористки. По заключению врача ей рекомендуется по состоянию здоровья постоянная работа, не связанная с шумом. В связи с этим заключением Кравцова была переведена без ее согласия на другую постоянную работу на должность закройщицы.

Вопросы: 1. Имеются ли нарушения трудового законодательства в отношении Кравцовой?

2. Каковы правила перевода работников на другую работу по состоянию здоровья?

Задача 3

Государственное унитарное предприятие «Корунд» было приватизировано и преобразовано в ОАО (смена собственника). Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, не являющихся акционерами. Вопрос: Законно ли данное решение органа управления юридическим лицом?

Задача 4

Работник был отстранен от работы согласно статье 76 ТК РФ из-за пропуска срока для прохождения медицинского осмотра по своей вине. Работник посчитал, что, поскольку его отстранили, он на следующий день может не выходить на работу. Работодатель его уволил за прогул по подпункту «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Вопрос: Правомерно ли увольнение работника?

Задача 5

Федорова попросила руководителя уволить ее в связи с необходимостью ухода за пятилетним ребенком.

Вопрос: По какому основанию может быть уволена Федорова, и какую запись следует сделать в трудовой книжке?

2. Ответьте на вопросы.

Контрольные вопросы

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.

Практическое занятие № 5

Тема: Составление графиков работы работников транспорта. Механизмы принуждения к выполнению обязательств».

Цель:

- показать как происходит составление графиков работы
- закрепить полученные знания в ходе изучения темы;

Оборудование:

Конспект лекций, методическая разработка

Краткие теоретические сведения

В части 3 ст. 104 ТК РФ указано, что порядок введения суммированного учета рабочего времени устанавливается правилами внутреннего трудового распорядка (ПВТР). Это значит, что суммированный учет рабочего времени может вводиться как самими правилами, так и иным локальным нормативным актом (в соответствии с порядком его введения, установленным ПВТР).

Отражение суммированного учета рабочего времени в правилах внутреннего трудового распорядка возможно двумя путями:
1) путем внесения изменений в действующие ПВТР;
2) путем отмены прежних ПВТР и утверждения новой редакции.

Поскольку согласно ст. 190 ТК РФ сами ПВТР работодатель утверждает с учетом мнения представительного органа работников организации, то такой порядок требуется соблюсти и при внесении в них изменений.

При суммированном учете рабочего времени работодателю важно определить необходимое количество штатных единиц, чтобы при выполнении отдельных видов работ у работников не было превышения нормы рабочего времени в учетном периоде.

Работодатель обязан организовать работу так, чтобы работник, которому установлен суммированный учет рабочего времени, полностью отработал норму рабочего времени за учетный период.

При суммированном учете рабочего времени работа, как правило, осуществляется в сменном режиме, и работодатель разрабатывает график сменности на учетный период, в котором определяется время начала и окончания работы, продолжительность смены, время междусменного отдыха.

График сменности утверждает руководитель организации, и при этом необходимо учитывать мнение представительного органа работников (при наличии такового) в соответствии с ч. 3 ст. 103 ТК РФ. График должен быть доведен до сведения работников не позднее чем за один месяц до введения его в действие (ч. 4 ст. 103 ТК РФ).

Законом не регламентируется периодичность составления графиков сменности. График может быть составлен на весь учетный период или на его часть. Продолжительность работы каждого работника по графику сменности

не может превышать норму рабочего времени в учетном периоде. Работа в течение двух смен подряд запрещается.

Если начало и окончание рабочей смены не совпадают, то в графике сменности для каждого работника может быть отражено лишь указание на вид смены (первая, вторая, третья, четвертая), а в примечании к графику указано время начала и окончания каждой смены.

Например, для вахтеров, работающих в две смены по 12 часов, график сменности может быть составлен следующим образом.

График сменности вахтеров

Ф.И.О. работника	Таб. №	Числа месяца										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
Кротова Т.А.	46	I		II		I		II		I		II
Бочкин П.И.	68	II		I		II		I		II		I
Клюева Н.О.	12		I		II		I		II		I	
Блинов О.К.	49		II		I		II		I		II	

Продолжительность смены – 12 часов.

Первая смена (I): начало – 8 часов, окончание – 20 часов.

Вторая смена (II): начало – 20 часов, окончание – 8 часов.

Таким образом, для введения суммированного учета рабочего времени работодателю следует:

1. Издать приказ о необходимости введения суммированного учета рабочего времени, в котором указать причины такого введения, сроки разработки необходимых документов (изменения в ПВТР, графики сменности, дополнительные соглашения к трудовым договорам и т. п.) (приложение 1).
2. Издать приказ о внесении изменений в ПВТР (приложение 2) или об утверждении иного локального нормативного акта, регулирующего режим суммированного учета рабочего времени.
3. Утвердить графики работы, разработанные с учетом специфики суммированного учета рабочего времени.
4. Утвердить графики сменности при установлении сменного режима работы (приложение 3).

Ход работы:

1. Используя образец, составьте график работы работника железнодорожного транспорта:

ТАБЕЛЬ
учета

Номер по порядку	Фамилия, инициалы, должность (специальность, профессия)	Табельный номер	Отметки о явках и неявках на работу по числам месяца																		Отработано за	
			1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	X	половину месяца (I, II)	месяц		
			16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
																				дни	часы	
1	2	3	4																	5	6	
...	...	...															X		22			
																	X					
3	Кротова Т.А., вахтер	46	я	в	я/н	н/я	я	в	я/н	н/я	я	в	я/н	н/я	я	в	я/н	х	11	180		
			12		2/2	6/2	12		2/2	6/2	12		2/2	6/2	12		2/2	х	88			
			н/я	я	в	я/н	н/я	я	в	я/н	н/я	я	в	я/н	н/я	я	в	х	11			
			6/2	12		2/2	6/2	12		2/2	6/2	12		2/2	6/2	12		х	92			
4	Бочкин П.И., вахтер	68	н/я	в	я	я/н	н/я	в	я	я/н	н/я	в	я	я/н	н/я	в	я	х	11	176		
			6/2		12	2/2	6/2		12	2/2	6/2		12	2/2	6/2		12	х	92			
			я/н	н/я	в	я	я/н	н/я	в	я	я/н	н/я	в	я	я/н	н/я	в	х	11			
			2/2	6/2		12	2/2	6/2		12	2/2	6/2		12	2/2	6/2		х	84			
5	Клюева Н.О., вахтер	12	в	я	в	я/н	н/я	я	в	я/н	н/я	я	в	я/н	н/я	я	в	х	10	180		
				12		2/2	6/2	12		2/2	6/2	12		2/2	6/2	12		х	84			
			я/н	н/я	я	в	я/н	н/я	я	в	я/н	н/я	я	в	я/н	н/я	я	х	12			
			2/2	6/2	12		2/2	6/2	12		2/2	6/2	12		2/2	6/2	12	х	96			
6	Блинов О.К., вахтер	49	в	я/н	н/я	я	в	я/н	н/я	я	в	я/н	н/я	я	в	я/н	н/я	х	11	172		
				2/2	6/2	12		2/2	6/2	12		2/2	6/2	12		2/2	6/2	х	84			
			я	в	я/н	н/я	я	в	я/н	н/я	я	в	я/н	н/я	я	в	я/н	х	11			
			12		2/2	6/2	12		2/2	6/2	12		2/2	6/2	12		2/2	х	88			
...	...	...																х				
																		х				

Ответственное лицо

Табельщик
должностьМиронова
личная подписьВ.А. Миронова
расшифровка подписи

Контрольные вопросы:

1. Каково значение графика рабочего времени?
2. Каков порядок введения в действие графика рабочего времени?

Практическое занятие №6

Решение задач: «Дисциплинарная и материальная ответственность работников железнодорожного транспорта»

Цель занятия: изучить основания наложения ответственности на работника железнодорожного транспорта.

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

Краткие теоретические сведения

Особенности дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта Железнодорожный транспорт является одним из ведущих видов транспорта. Основными причинами аварий и катастроф на железнодорожном транспорте являются неисправности пути, подвижного состава, средств сигнализации, централизации и блокировки, ошибки диспетчеров, невнимательность и халатность машинистов. Чаще всего происходит сход подвижного состава с рельсов, наезды на препятствия, пожары и взрывы непосредственно в вагонах. Для обеспечения безопасности пассажиров каждый работник железнодорожного транспорта должен четко и своевременно исполнять свои должностные обязанности. В настоящее время до утверждения Федеральным законом Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта общего пользования действует Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта, утвержденное Постановлением Правительства РФ № 621 от 25 августа 1992 года (далее – Положение).

Действие Положения распространяется на всех работников предприятий, учреждений, объединений и организаций железнодорожного транспорта, относящихся к государственной собственности Российской Федерации, независимо от их организационно-правовой формы, в том числе и на работников центрального аппарата Министерства путей сообщения Российской Федерации (далее именуются - работники), за исключением работников жилищно-коммунального хозяйства и бытового обслуживания, системы рабочего снабжения, общественного питания на железнодорожном транспорте (к указанной категории не относятся работники вагонов-ресторанов).

Положение определяет дисциплинарный проступок, как виновное нарушение дисциплины, а также виновное нарушение установленных правил поведения в служебных помещениях, поездах, на территории предприятий, учреждений, объединений и организаций железнодорожного транспорта, если оно совершено и не при исполнении трудовых обязанностей. В Положении закреплены обязанности работника, которые можно классифицировать следующим образом:

1) технологические обязанности: обеспечивать безопасность движения поездов и маневровой работы, своевременную доставку грузов и пассажиров, соблюдать график движения поездов, сокращать простои подвижного состава (пп. «а» п. 5).

2) Производственные обязанности. Например, беречь технические средства железнодорожного транспорта (локомотивы, вагоны, путь, средства связи и другие), а также оборудование, материалы и объекты государственной собственности Российской Федерации, обеспечивать сохранность перевозимых грузов, багажа и вверенного ему имущества, принимать меры к предупреждению и пресечению случаев их хищения (пп. «б» п. 5).

3) Обязанности, связанные с профессиональной подготовкой, предусмотрены пп. «в», «г», «д» п. 5 Положения: выполнять правила и нормы по охране труда, технике безопасности и охране окружающей природной среды, проявлять заботу о пассажирах, обеспечивая высокую культуру их обслуживания, знать и выполнять требования Положения.

Положение о дисциплине предусматривает также и обязанности работодателя: 1) по организации труда: правильно организовывать работу подчиненных, четко отдавать приказы и указания и проверять их точное и своевременное исполнение, уделяя особое внимание вопросам организации безопасности движения поездов и маневровой работы, обеспечивать внедрение научной организации труда и управления (пп. «а» п. 6). 2) Производственные обязанности. Например: обеспечивать соблюдение режима экономии, рациональное и эффективное использование материальных ресурсов; сохранность перевозимых грузов, багажа и вверенного имущества, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их утрате, порче и хищению (пп. «б» п. 6). 3) Обязанности по формированию добросовестного отношения к труду: уделять внимание повышению уровня дисциплины труда, добиваться сокращения текучести кадров, поощрять отличившихся по службе работников и строго взыскивать с нарушителей дисциплины, быть чутким к людям, их нуждам и запросам, подавать пример добросовестного отношения к выполнению служебного долга, а также достойного поведения как на службе, так и вне ее (пп. «в», «г» п. 6).

За совершение работником дисциплинарного проступка, в соответствии с п. 15 Положения, к нему могут применяться, помимо предусмотренных законодательством Российской Федерации о труде, следующие виды дисциплинарных взысканий: а) лишение машиниста свидетельства на право управления локомотивом (мотор-вагонным подвижным составом), водителя - свидетельства на право управления моторно-рельсовым транспортом несъемного типа, а помощника машиниста локомотива (мотор-вагонного подвижного состава) - свидетельства помощника машиниста на срок до трех месяцев или до одного года с переводом на другую работу на тот же срок; б) освобождение от занимаемой должности, связанной с эксплуатационной работой железных дорог и

государственных предприятий промышленного железнодорожного транспорта или иной работой по обеспечению безопасности движения поездов и маневровой работы, и сохранности перевозимых грузов, багажа и вверенного имущества, с предоставлением работы с учетом профессии (специальности); в) увольнение по соответствующим основаниям. Данные виды дисциплинарных взысканий применяются в зависимости от того, какой дисциплинарный проступок совершен.

Так, дисциплинарное взыскание в виде лишения машиниста свидетельства на право управления локомотивом (мотор-вагонным подвижным составом), водителя – свидетельства на право управления моторно-рельсовым транспортом несъемного типа, помощника машиниста локомотива (мотор-вагонного подвижного состава) – свидетельства помощника машиниста на срок до трех месяцев - может быть применено за совершение машинистом, водителем моторно-рельсового транспорта несъемного типа или помощником машиниста проступка, который создавал угрозу крушения или аварии.

В случае совершения проступка, который привел к крушению или аварии, появления на работе в нетрезвом состоянии, в состоянии наркотического или токсического опьянения, машинист, водитель моторно-рельсового транспорта несъемного типа и помощник машиниста отстраняются от работы, и к ним может быть применено дисциплинарное взыскание в виде лишения свидетельства на срок до одного года.

Освобождение от занимаемой должности с предоставлением работы с учетом профессии (специальности) как дисциплинарное взыскание может налагаться на работника за нарушение дисциплины, угрожающее безопасности движения поездов и маневровой работы, жизни и здоровью людей, или за нарушение установленных правил перевозки и обслуживания пассажиров, обеспечения сохранности грузов, багажа и вверенного имущества. Увольнение может налагаться, кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством о труде, также за совершение работником грубого нарушения дисциплины, создавшего угрозу безопасности движения поездов, маневровой работы, жизни и здоровью людей или приведшего к нарушению сохранности грузов, багажа и вверенного имущества. К грубым нарушениям дисциплины относятся: проезд запрещающего сигнала; превышение установленной скорости движения; нарушение порядка опробования автотормозов и проверки их действия в пути следования, повлекшие крушение, аварию поезда; отправление поезда с перекрытыми концевыми кранами тормозной магистрали; неограждение сигналами остановки места производства путевых работ, повлекшее травмирование и гибель людей, крушение, аварию поезда и другие. Решением Верховного Суда пп. «а» ч. 1 п. 15

Увольнение, как мера дисциплинарного взыскания, применялось за три года всего дважды (за нахождение на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения), поскольку одной из важнейших обязанностей работодателя является сокращение текучести кадров. Наибольшее

количество дисциплинарных проступков совершают работники, занимающие следующие должности: начальник станции, заместитель начальника станции, дежурный по станции, начальник дистанции, главный инженер, осмотрщик-ремонтник вагонов, дорожный мастер, составитель поездов.

Думается, необоснованно ставить экономиста и осмотрщика вагонов в одинаковое положение в связи с применением к ним мер дисциплинарного взыскания. Проступок экономиста не может повлечь человеческие жертвы. Следовательно, нормативный акт, предусматривающий специальную дисциплинарную ответственность некоторых категорий работников железнодорожного транспорта, необходим.

В соответствии со ст. 4 Проекта к работникам могут применяться следующие виды дисциплинарных взысканий: отстранение от работы на срок до одного года; увольнение по соответствующим основаниям. Дисциплинарное взыскание в виде отстранения от работы на срок до года предлагается применять за совершение дисциплинарного проступка, в результате которого создалась угроза крушения или аварии железнодорожного подвижного состава, жизни и здоровью людей (ч. 1 ст. 5).

Увольнение, как вид дисциплинарного взыскания, может быть применено к работнику за совершение следующих дисциплинарных проступков: 1) нарушение порядка вождения железнодорожного подвижного состава, повлекшее за собой его крушение или аварию; 2) нарушение порядка подготовки железнодорожного подвижного состава к отправлению, отправление и прием железнодорожного подвижного состава, производства маневровой работы, повлекшее за собой крушение или аварию железнодорожного подвижного состава; 3) нарушение правил ограждения железнодорожного подвижного состава, места производства путевых работ, повлекшее за собой травмирование или гибель людей, крушение или аварию железнодорожного подвижного состава; 4) нарушение должностных обязанностей, повлекшее за собой столкновение железнодорожного подвижного состава с иным транспортным средством; 5) нарушение технологии обслуживания и ремонта устройств сигнализации, централизации, блокировки и связи, повлекшее за собой крушение или аварию железнодорожного подвижного состава; 6) нарушение технических условий размещения и крепления грузов в вагонах и контейнерах, повлекшее за собой крушение или аварию железнодорожного подвижного состава; 7) отключение проводником пассажирского, почтово-багажного вагона исправно действующей сигнализации контроля нагрева бункс, повлекшее за собой травмирование или гибель людей, крушение или аварию железнодорожного подвижного состава; 8) нарушение правил пожарной безопасности, повлекшее за собой возникновение пожара в железнодорожном подвижном составе.

Порядок проведения занятия

3. Решите задачи.

4. Ответить на вопросы.

Содержание работы:

1. Решите спор:

Задача №1

Машинист локомотива Пресняков прибыл на смену в состоянии алкогольного опьянения. Инструктор Авдеев отстранил его от поездки. Приказом по депо станции Армавир Преснякову объявлен выговор, на 3 месяца его лишили права управления локомотивом и перевели слесарем на этот срок в ремонтный цех. Пресняков обратился в КТС с просьбой отменить наказание, мотивируя тем, что за одно нарушение трудовой дисциплины он получил три взыскания, что противоречит трудовому законодательству.

1. Сколько взысканий объявлено Преснякову?
2. Какое решение должно принять КТС (Комиссия по трудовым спорам)

Задача №2

Машинист локомотива ОПМС-27 Михеева за превышение установленной скорости движения, повлекшее аварию, лишили премии за месяц, объявили выговор и перевели кочегаром сроком на 6 месяцев.

1. Правомерны ли действия начальника ОПМС-27 в отношении Михеева?
2. Какими нормативными актами следует руководствоваться в данном случае?
3. Приведет ли истечение шестимесячного срока к восстановлению Михеева на прежней работе?

Задача №3

За проезд на запрещающий сигнал светофора, повлекшее крушение грузового состава, машиниста локомотива станции Ростов-на-Дону Шведова уволили. Шведов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, объяснив, что за период работы он никогда не подвергался дисциплинарным взысканиям, а материальный ущерб он возместил.

1. Законно ли требование Шведова?
2. Каков порядок применения дисциплинарных взысканий?
3. Какое решение должен принять суд?

Задача №4

Машинист электровоза Поляков за проезд на запрещающий сигнал светофора и создание на участке движения аварийной остановки приказом заместителя Северо-Кавказской Железной дороги переведен на работу в Управление сигнализации пути. При этом месячный заработок уменьшился на 30%. Поляков не отрицая, что грубое нарушение правил движения допустил по своей вине, обратился в КТС с просьбой отменить возложенное на него взыскание, поскольку он переведен без учета профессии и указания срока.

1. Правомерно ли требование Полякова?
2. Как решить данный спор?

Задача №5

Работники железной дороги станции Москва-Киевская: дежурный по станции Карачевцев, проводник вагона Малеев, грузчик Москаленко в общегититии резерва проводников за два часа до начала смены распивали спиртные напитки. За этим занятием их застал начальник станции. Все трое не были допущены к работе в этот день, через несколько дней им был объявлен выговор-каждому с лишением месячной премии.

Они обратились в КТС с жалобой, в которой утверждали, что распивали спиртные напитки не в рабочее время, а за 2 часа до начала смены и к ее началу они были трезвы, в связи с чем, требовали отмены взыскания и выплаты месячной премии.

1. Правомерно ли действие начальника станции?
2. Подлежит ли данный спор рассмотрению в КТС?
3. Как следует решить этот спор?

Задача №6

Помощник машиниста локомотива Терновой в течении целого рабочего дня не был на рабочем месте. На следующий день свое отсутствие Терновой объяснил, тем, что у него есть переработка и он решил ее использовать на поездку к другу (на юбилей).

Приказом по депо станции Кавказская Терновой был уволен за прогул по уважительной причине. Терновой обратился с иском в суд о восстановлении на работе, считая действия начальника депо неправомерными.

1. Совершил ли Терновой прогул?
2. Правомерны ли действия начальника депо станции Кавказская?
3. Какое решение должен вынести суд?

Контрольные вопросы:

4. Что такое материальная ответственность?

5. Что такое дисциплинарная ответственность?
6. Основания наложения ответственности на работника?
7. Какой порядок оспаривания взысканий?