

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

И.Ю. ДЕНИСЕНКО

Методические указания и задания для выполнения
практических занятий

ПМ .02 Организация деятельности коллектива исполнителей
МДК 02.01 Организация работы и управление подразделением
организации

Раздел 3. Регулирование правоотношений в профессиональной
деятельности

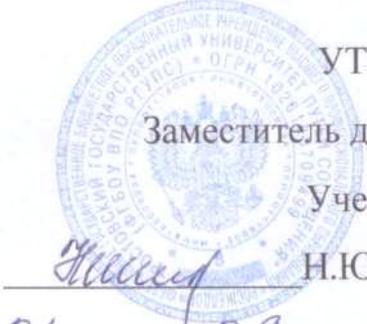
для специальности

23.02.06 техническая эксплуатация подвижного состава железных дорог

Тихорецк

2015

УТВЕРЖДАЮ
Заместитель директора по
Учебной работе
Н.Ю. Шитикова


01 / 09 2015 г.

Методические указания по выполнению практических занятий МДК 02.01 «Организация работы и управление подразделением организации» Раздел 3. «Регулирование правоотношений в профессиональной деятельности» разработаны для специальности 190623 Техническая эксплуатация подвижного состава железных дорог (по видам).

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 № 9 «Специальность 23.02.06»

Протокол заседания № 1 от 01.09 2016 г.

СОДЕРЖАНИЕ

	стр.
1 ПАСПОРТ МЕТОДИЧЕСКИХ УКАЗАНИЙ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ	6
2 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ	7
3 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ	10
4 УСЛОВИЯ РЕАЛИЗАЦИИ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ	45
5 КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ОСВОЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ	45

1 ПАСПОРТ МЕТОДИЧЕСКИХ УКАЗАНИЙ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ ДИСЦИПЛИНЫ «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ»

1.1 Область применения методических указаний по выполнению практических работ

Методические указания по выполнению практических работ (далее методические указания) составлены для специальности 23.02.06 Техническая эксплуатация подвижного состава железных дорог (по видам) и способствуют освоению способов защиты трудовых прав и обязанностей, а так же закреплению познания в области законодательных актов и других нормативных документов, регулирующих правовые отношения в процессе профессиональной деятельности.

1.2 Цели и задачи методических указаний – требования к результатам освоения практических занятий:

С целью овладения указанным видом профессиональной деятельности и соответствующими профессиональными компетенциями обучающийся в ходе освоения практических занятий должен:

иметь практический опыт:

составления исковых заявлений, отзывов и претензий;

приема на работу по трудовому договору работника железной дороги

уметь:

защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством;

знать:

- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие правовые отношения в процессе профессиональной деятельности

1.3 Рекомендуемое количество часов на освоение практических занятий:

нагрузка обучающегося – 17 часов.

2 РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Результатом освоения практических занятий является овладение профессиональными (ПК) и общими (ОК) компетенциями:

ПК 1.1. Выполнять операции по осуществлению перевозочного процесса с применением современных информационных технологий управления перевозками.

ПК 1.2. Организовывать работу персонала по обеспечению безопасности перевозок и выбору оптимальных решений при работах в условиях нестандартных и аварийных ситуаций.

ПК 1.3. Оформлять документы, регламентирующие организацию перевозочного процесса.

ПК 2.1. Организовывать работу персонала по планированию и организации перевозочного процесса.

ПК 2.2. Обеспечивать безопасность движения и решать профессиональные задачи посредством применения нормативно-правовых документов.

ПК 2.3. Организовывать работу персонала по технологическому обслуживанию перевозочного процесса.

ПК 3.1. Организовывать работу персонала по обработке перевозочных документов и осуществлению расчетов за услуги, предоставляемые транспортными организациями.

ПК 3.2. Обеспечивать осуществление процесса управления перевозками на основе логистической концепции и организовывать рациональную переработку грузов.

ПК 3.3. Применять в профессиональной деятельности основные положения, регулирующие взаимоотношения пользователей транспорта и перевозчика.

обладать общими компетенциями, включающими в себя способность:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

3 СТРУКТУРА И СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Практическое занятие № 1

Тема: «Составление трудового договора по образцу».

Цель занятия: научиться составлять трудовой договор.

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

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 № 5

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 букс, 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

1. Решите задачи.
2. 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 поезки. 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

уволители. 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-Кавказкой 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 общезнании 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:

1. Что такое материальная ответственность?
2. Что такое дисциплинарная ответственность?
3. Основания наложения ответственности на работника?
4. Какой порядок оспаривания взысканий?