**С 12.05.2020 по 15.05.2020.Заочное отделение .Гр.33-З**

**Дисциплина: «Правовые основы профессиональной деятельности»**

**Лекция 1**

**12.05.2020**

**Раздел 3. Основы трудового права** Трудовой договор: понятие, стороны, сроки, формы.

(Уважаемые студенты группы «33 –З.Ответы на задания практических работ №4,№5 присылайте отдельным файлом

. *эл.адрес:*

*ina.kalinichenko@.* *mail ru.* *преподаватель: Калиниченко Инесса Маратовна*

**П/з № 4 Решение ситуационных задач по вопросу прекращения трудового договора**

Тема: «Порядок заключения трудового договора и основания его прекращения Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора»

**Цель занятия:** • применение полученных теоретических знаний по теме «Трудовой договор и порядок его заключения» при решении конкретных правовых ситуаций; формирование умений использовать правовые источники и специальную литературу; развитие профессиональных навыков в работе с юридическими документами.

**Перед началом выполнения заданий ,вспомним, что :**

1. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме не позднее чем за две недели, если иной срок не установлен настоящим Кодексом или иным федеральным законом. Течение указанного срока начинается на следующий день после получения работодателем заявления работника об увольнении. По соглашению между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. В случаях, когда заявление работника об увольнении по его инициативе (по собственному желанию) обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. До истечения срока предупреждения об увольнении работник имеет право в любое время отозвать свое заявление. Увольнение в этом случае не производится, если на его место не приглашен в письменной форме другой работник, которому в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. По истечении срока предупреждения об увольнении работник имеет право прекратить работу. В последний день работы работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку, другие документы, связанные с работой, по письменному заявлению работника и произвести с ним окончательный расчет. Если по истечении срока предупреждения об увольнении трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, то действие трудового договора продолжается.  
     
   2. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:  
   1) ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;  
   2) сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;  
   3) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации; (п. 3 в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)  
   4) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);  
   5) неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;  
   6) однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:  
   а) прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);  
   б) появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; (пп. "б" в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ) в) разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;  
   г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;  
   д) установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;  
   7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;  
   8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;  
   9) принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;  
   10) однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;  
   11) представления работником работодателю подложных документов

**,вспомним, что :**

1. **Трудовой кодекс предусматривает три формы изменения трудового договора:**

изменение его содержания по соглашению сторон (ст. 60)

перевод на другую работу (ст. 72 и 74);

изменение существенных условий трудового договора без изменения трудовой функции работника (ст. 73)..

**Изменение по соглашению сторон содержания трудового договора может быть в любое время и по инициативе любой стороны договора. Такое соглашение должно быть сделано в письменной форме и подписано той и другой стороной договора с указанием даты изменения Изучая вопрос о переводе,** необходимо усвоить понятие **перевода,** его отличие от **перемещения.** Изменение по соглашению сторон содержания трудового договора может быть в любое время и по инициативе любой стороны договора. Такое соглашение должно быть сделано в письменной форме и подписано той и другой стороной договора с указанием даты изменения.

В случае производственной необходимости администрация имеет право перевести работника (без его согласия) на другую работу на срок до одного месяца в той же организации или в другую, расположенную в той же местности, с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже прежнего среднего заработка (ст. 74 ТК)

. Правоотношения, вытекающие из трудового договора, носят длящийся характер и продолжаются до тех пор, пока не прекратятся их основания. Все основания прекращения трудового договора делятся на **общие и дополнительные**

**Общие основания прекращения трудового договора 29 перечислены в с 77 ТК РФ**. Дополнительные основания прекращения трудового договора могут быть предусмотрены ТК РФ, иными федеральными законами, а также условиями трудового договора отдельных категорий работников Правила прекращения трудового договора по инициативе работника предусмотрены статьями **79, 80 ТК РФ**. Работодатель в праве уволить работника только по основаниям, предусмотренным законодательством. Перечень таких оснований, содержащихся, в **статье 81 ТК РФ** является закрытым, Локальными актами о труде, издаваемыми в организациях, не могут быть предусмотрены основания расторжения трудового договора с работником, не указанные в законе. Исключение составляют трудовые договоры с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации.

При увольнении работников по инициативе работодатёля должны быть строго соблюдены гарантии, установленные **ст. 82, 179, 180, 181, 261, 269,З74 ТКРФ**. В соответствии со ст. **83 ТК РФ** трудовой договор, может быть, расторгнут по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Следует обратить внимание, что работодатель обязан выполнить требование суда, военного комиссариата о расторжении трудового ‘договора с конкретным работником. Трудовой договор прекращается в соответствии со **ст. 84 ТК РФ** с соблюдением установленных гарантий, если нарушены обязательные правила заключения трудового договора, установленные ТК РФ, иными федеральными законами при условии что нарушение этих правил исключает продолжение работы . В случае признания судом увольнения работника незаконным, для работодателя возникают определенные правовые последствия, такие как восстановление на работе, оплата вынужденного прогула, денежная компенсация морального вреда

**СПРАВОЧНЫЙ МАТЕРИАЛ**

Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. № 197- ФЗ (новая редакция), Конституция РФ-М, 1993г. Румынина В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник для студентов учреждений сред.проф. образования / В.В. Румынина.- 8-е изд., испр. и доп. – Издательский центр «Академия» , 2013 г. - 224 с.ISBN 978-5-7695-8559-3/ Задание и методические рекомендации по выполнению практической работы

**Практикум № 4** Решение ситуационных задач по вопросу прекращения трудового договора

**Порядок выполнения практической работы**

1.Ответить на вопросы ситуационных задач №1-10, аргументируя ответы ссылками на статьи ТК РФ

2. Решение заданной ситуации с ответами на вопросы

**Часть 1**

**Задача №1**

Аппаратчик 3-го разряда Иванова .Женщина работает в цехе, где предусмотрен имеет двух сменный график работы. Иванова имеет двоих детей : двух лет и шестнадцати лет. Иванову уволили в связи с сокращением штата. После увольнения последовало обращение Ивановой в суд обратилась в суд с просьбой о компенсации. Правомерны ли ее действия? Действия работодателя?

**Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ**

**Задача №2**

Сидоров заключил трудовой договор на должность оператора цеха гранулирования кормов В договоре была указана дата устройства, размер з/п и должность. Дата – 2 февраля , а 28 февраля Петрова ознакомили с приказом о расторжении трудового договора в связи с тем, что он не прошел испытательный срок. Правомерны ли действия работодателя?

**Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ**

**Задача №3**

Иванов был принят на работу аппаратчиком цеха пропарки консервированной продукции. Через восемь месяцев Иванову предложили перейти на работу в цех упаковки готовой продукции , но он отказался. и возбудитл спор по поводу неправильного перевода , требуя восстановления на прежней работе.  
Что имело место в данном случае: перевод или перемещение? Изложите правила перевода на другую работу

**Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ**

**Задача №4**

Технолог купил настольную лампу за свой счет. Будет ли компенсированы расходы? В каких случаях будут

Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ

**Задача №5**

Водитель 28 сентября заболел и лег в больницу ,а 1 октября был уволен работодателем .Выписавшись избольницы ,он подал в суд Оплатят ли ему больничный?

Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ

**Задача №6**

После двухдневного отсутствия на рабочем месте ,Аппаратчика Сидорова уволили по п. 6 ст. 81 ( отсутствие на работе 2 дня) Работодатель не согласовал увольнение с проф.союзом организации Лист временной нетрудоспособности по состоянию здоровья (больничный лист , Сидоров не предоставил. Гражданин обратился в суд с требованием восстановить его на работе и привёл свидетелей, подтвердивших факт его болезни в эти дни. Суд отказал Сидорову в исковом требовании.

Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ

**Задача №7**

Старший техник Сидорова 11 сентября подала заявление об увольнении с 25 сентября по собственному желанию. Но 23 сентября подала новое заявление, в котором она просила считать ее заявление об увольнении от 11 сентября аннулированным в связи с изменением обстоятельств и оставить ее на прежней должности. Администрация, не считаясь со вторым заявлением Разиной, уволила ее с25 сентября .  
Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работников? Могла ли

администрация уволить Разину?

Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ

**Задача №8**

В связи с обострением имеющегося у него заболевания оператор подъема на шахте комбината Пром уголь Иванов обратился к администрации с просьбой перевести его на более легкую работу или уволить по собственному желанию в связи с болезнью. Администрация издала приказ с формулировкой: Уволен по собственному желанию.  
Каков порядок расторжения трудового договора по инициативе работника? Какая запись в трудовой книжке должна быть сделана в данном случае?

Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ

Ответ:

**Задача №9**

Механик цеха Иванов ушёл в отпуск по графику с 2 августа на 28 календарных дней. А 12 августа он попал в больницу, где пролежала неделю. Будет ли продлён отпуск Иванову?

Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ

**Задача №10**

Инвалид 3-ей группы Иванов был уволен с предприятия по сокращению штата. 1 – правомерно ли было увольнение? Какие условия работы у инвалидов 3-группы?

Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ

**Часть 2**

Задача 1. При приеме на работу мастером смены молодому специалисту Иванову администрация с его согласия установила трёхмесячный испытательный срок. По окончании трёхмесячного срока без согласия профсоюзного комитета в связи с неудовлетворительным результатом испытания Сомов был уволен по п.3 ст.81 ТК РФ без оказания ему содействия в трудоустройстве.

**1.Каковы сроки и порядок установления испытательного срока?**

2.Кому не устанавливается испытательный срок?

3.Каковы результаты испытательного срока?

4 Нарушены ли нормы трудового законодательства?

5.Правильно ли поступила администрация?

Критерии оценивания

**Часть 1**

За каждое правильно выполненное задание выставляется -2 балла, если ответ **правильно** аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ -1 *балл*, если ответ **неправильно** аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ -0,5 баллов, если ответ дан **правильно , но** аргументирован ссылкой на статью ТК РФ

**Часть 2**

1.За правильно выполненное задание и правильные ответы - выставляется **6 баллов 2.**За правильно выполненное задание и ответы с недочётами - выставляется **3 балла 3**.За неправильно выполненное задание и ответы с недочётами - выставляется **-0 баллов**

Критерии оценивания практической работы №5

**Максимальное количество баллов по всей работе-26** баллов

24-26 баллов- оценка «5»

20-23 баллов- оценка «4»

15-19 баллов- оценка «3»

**Менее 12 баллов-**- оценка «2»

**Лекция 2**

**12.05.2020**

**Тема.3.1.8 П/з №5.** Решение ситуационных задач по вопросу прекращения трудового договора.

Тема: «Порядок заключения трудового договора и основания его прекращения Порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора»

**Цель занятия:** • применение полученных теоретических знаний по теме «Трудовой договор и порядок его заключения» при решении конкретных правовых ситуаций; формирование умений использовать правовые источники и специальную литературу; развитие профессиональных навыков в работе с юридическими документами.

**Порядок выполнения практической работы**

**Часть 1**

1.Ответить на вопросы теста

**Часть 2**

2. Решение заданной ситуации с ответами на вопросы

**Часть 1**

**Задания теста с выбором ответа В** каждом из заданий теста укажите правильные цифры ответа

**Задание 1 Если при заключении трудового договора в него не были включены какие- либо условия, то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, которые**:

1) вносятся непосредственно в текст трудового договора; 2) определяются приложением к трудовому договору; 3. определяются отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме**. Ответ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

2. **Трудовой договор считается заключенным**:

1) с момента фактического допуска к работе; 2) с даты, указанной в трудовом договоре; 3) с даты, указанной в приказе при приеме на работу. **Ответ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**3. Существенные условия трудового договора**:

1) определяются в коллективном договоре или соглашении; 2) определяются по усмотрению сторон трудового договора; 3) определены в ТК РФ и по соглашению сторон. **Ответ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**4. Какое правомочие предоставляет законодатель работодателю, если работник не приступил к работе в день начала работы:** 1) может аннулировать трудовой договор; 2) обязан аннулировать трудовой договор. 3.Не имеет права аннулировать трудовой договор **Ответ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

5. **Трудовой договор вступает в силу:** 1) со дня издания приказа о приеме на работу; 2) со дня, определенного сторонами трудового договора; 3) со дня его подписания сторонами трудового договора; 4) со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от дня подписания трудового договора сторонами.

**Ответ\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**Часть 2**

**Задача 2**  
Инженер Смирнов, проживавший в Смоленске, заключил договор сроком на 2 года со строительным управлением в Красноярском крае. Спустя три месяца после прибытия его к месту работы Смирнов подал заявление об увольнении с требованием выплатить ему выходное пособие, поскольку ему не была предоставлена должность, обусловленная договором. Администрация возражала против увольнения Смирнова.  
Законны ли требования Смирнова?

Ответ аргументируйте ссылкой на статью ТК РФ

**1.** Каков порядок увольнения по собственному желанию лиц, заключивших срочный трудовой договор?

2.Правильно ли поступила администрация?

Критерии оценивания практической работы №5

**Часть 1**

За каждое правильно выполненное задание выставляется 1 балл

**Часть 2**

1.За правильно выполненное задание выставляется и правильные ответы - выставляется **2 балла 2.**За правильно выполненное задание и ответы с недочётами - выставляется **1 балл 3**.За неправильно выполненное задание ответы с недочётами - выставляется **-0 баллов**

**Максимальное количество баллов по всей работе-7** баллов

7 баллов- оценка «5»

6 баллов- оценка «4»

4 -5 баллов- оценка «3»

**Менее 4-х баллов-**- оценка «2»