

Учебная дисциплина
ОП.11 Правовое обеспечение профессиональной деятельности

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ
ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

для обучающихся 3, 4 курсов

Нижний Новгород
2018г.

РАССМОТРЕНО

на заседании ПЦК Гуманитарных и
социально-экономических дисциплин
Протокол № от _____ 20 г.

Председатель ПЦК _____ Н.А.Громова
подпись

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель руководителя по УМР
_____ Л.Ю. Шалымина
подпись

Составитель: Громова Н.А., преподаватель общепрофессиональных дисциплин
ГБПОУ «НРТК»

Практическое занятие № 1

Количество часов, отводимых на выполнение практической работы 2 часа

1. Тема: «Виды предпринимательства в РФ».

2. Цель: решать практические задачи на основе полученных теоретических знаний.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен **уметь**:

- защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством;
- анализировать нормативные документы, регулирующие правоотношения в сфере профессиональной деятельности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен **знать**:

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

2.1 Вопросы для самоподготовки и освоения данной теме:

1. Экономика.
2. Экономические отношения.
3. Понятие и предмет предпринимательского права.
4. Метод правового регулирования предпринимательских отношений.
5. Принципы предпринимательского права.
6. Источники предпринимательского права.
7. Предпринимательская деятельность.
8. Признаки предпринимательской деятельности.
9. Цели предпринимательской деятельности.
10. Виды предпринимательства.
11. Формы предпринимательства.

2.2 Вид занятия - Основной формой учебных занятий является урок освоения навыков и умений – Практическое занятие.

2.3 Оснащение - Посадочные места по количеству обучающихся. Комплект учебно-наглядных пособий.

Методические указания.

Под **экономикой** в широком смысле обычно понимают систему общественного производства, т.е. процесс создания материальных благ, необходимых человеческому обществу для нормального существования и развития. В системе общественного производства можно выделить 3 уровня:

1. трудовая деятельность индивидуального работника;
2. производство в рамках фирмы или предприятия (микроуровень);
3. производство в рамках общества, государства (макроуровень).

Экономика

(виды производства связаны между собой)

материальное

нематериальное

сфера услуг

Экономические отношения

в сфере предпринимательской деятельности

в сфере наемного труда

Предпринимательская деятельность – это самостоятельная, осуществляемая на свой риск деятельность, направленная на систематическое получение прибыли от пользования имуществом, от продажи товаров, выполнения работ или оказания услуг лицами, зарегистрированными в качестве предпринимателей в установленном законом порядке.

Признаки предпринимательской деятельности:

1. Системность – наличие в действиях единой, неразрывной связи;
2. Целенаправленность – подчиненность всей системы действий единой цели;
3. Постоянство – длительность осуществления операций.

Принципы предпринимательства:

1. Самостоятельность;
2. Собственная имущественная ответственность предпринимателя;
3. Рисковый характер;
4. Направленность на систематическое получение прибыли;
5. Легализованный характер.

Виды предпринимательства:

1. Индивидуальное (любая деятельность 1 человека или его семьи);
2. Коллективное (дело, которым занят целый коллектив).

Предпринимательство подразделяют на:

1. Производственное предпринимательство (одно из самых сложных и общественно полезных видов, его основу составляет производство любой направленности);
2. Коммерческое предпринимательство (продажа предпринимателем готовых товаров, приобретенных им у других лиц);
3. Финансовое предпринимательство (особый вид предпринимательства, в котором в качестве предмета купли-продажи выступают деньги, акции, ценные бумаги, иностранная валюта и тд.);
4. Страховое предпринимательство (предприниматель-страховщик гарантирует страхователю за определенную плату компенсацию возможного ущерба имуществу, ценностям, жизни и др. в результате (страхового) непредвиденного случая);
5. Посредническое предпринимательство (предприниматель способствует нахождению продавцом покупателей и наоборот, заключению между ними сделки купли-продажи).

Предпринимательские отношения как предмет правового регулирования.

Для современной России предпринимательская деятельность - явление относительно новое. Отсчет его начинается с 1 января 1991 года, когда в силу вступает закон РСФСР от 25 декабря 1990 года «О предприятиях и предпринимательской деятельности». С вступления в силу данного закона складывается особая отрасль права **предпринимательское право** (совокупность норм, регулирующих предпринимательские отношения).

Отношения между лицами, осуществляющими предпринимательскую деятельность, регулируются нормами:

1. Гражданского права (имущественные отношения, положение индивидуальных предпринимателей в имущественном обороте);
2. Административного права (регулирует порядок государственной регистрации субъектов предпринимательской деятельности, выполняет охранительную функцию (наказ проступков в сфере предпринимательства));
3. Уголовного права (меры уголовной ответственности за серьезные проступки и преступления в сфере предпринимательства);

4. Финансового права (в частности Налоговое) (установление режимов налогообложения, налоговых ставок, льгот и др.);
5. Трудового права (регулирует трудовые отношения).

Источники права, регулирующие предпринимательскую деятельность в РФ.

Важнейшим нормативным актом является **Конституция РФ**. В Конституции РФ ст.34 п.1 закрепляет принцип свободы предпринимательской деятельности *«Каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной, не запрещенной законом экономической деятельности»*. Большую значимость в предпринимательской деятельности имеет конституционный принцип признания многообразия форм собственности, юридического равенства форм собственности (Конституция РФ ст.8 п.2 *«В Российской Федерации признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности»*). Вышеназванная статья (ст.8 Конституции РФ) закрепляет положение о том, что в РФ *«гарантируются единство экономического пространства, свободное перемещение товаров, услуг и финансовых средств, поддержка конкуренции, свобода экономической деятельности»*. Следующий источник - **Гражданский кодекс РФ (ГК РФ)**, который содержит нормы, регулирующие предпринимательство. Помимо ГК РФ ведущую роль в предпринимательской деятельности играют **Федеральные законы**.

Федеральные законы, регулирующие предпринимательскую деятельность

об общем состоянии определенного вида рынка

о положении субъектов, занятых в предпринимательстве

о предпринимательской деятельности

о правовом положении субъектов, действующих на рынке

о требованиях к предпринимательской деятельности

Большую роль в регулировании предпринимательской деятельности играют подзаконные акты (Указы Президента РФ и Постановления Правительства РФ). В силу Федеративного устройства нашего государства и в соответствии с Конституцией РФ многие сферы общественной жизни регулируются правовыми актами субъектов РФ. Существуют и локальные - нормативные акты, которые принимаются самими хозяйствующими субъектами. Помимо нормативно – правовых актов источником предпринимательского права является обычай делового оборота (сложившееся и широко применяемое в предпринимательстве правило поведения, не предусмотренное законодательством). Частью правовой системы РФ являются общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры РФ.

3. Варианты заданий.

Задание 1. Ответьте на вопросы:

- 1) Укажите квалифицирующие признаки предпринимательской деятельности. Дайте их правовую характеристику.
- 2) Определите предмет и метод предпринимательского права.
- 3) Сформулируйте понятие предпринимательского права и раскройте его основные черты.
- 4) Что понимается под источниками правового регулирования?
- 5) Определите значение обычаев делового оборота в системе источников предпринимательского права.
- 6) Каковы основные принципы предпринимательского права?
- 7) Каково социально-экономическое значение предпринимательства?
- 8) Почему государство стимулирует предпринимательство?
- 9) Расскажите о рисковом характере предпринимательской деятельности. Сравните по этому признаку деятельность предпринимателя и труд наемного работника.

Задание 2. Заполните таблицу

Виды предпринимательства	Суть предпринимательства	Примеры

Форма отчета

Порядок выполнения:



1. Ознакомиться с ситуацией.
2. Выявить аспекты.
3. Анализ ситуации.
4. Ответить на теоретические вопросы.
5. Заполнение таблицы.

1.1.8. Контроль освоения знаний- тестовый контроль.

1.1.9. Место проведения самоподготовки: Учебная комната, учебная комната общежития.

Используемая литература:

Основные источники:

-  Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебное пособие / Р.Ф. Матвеев. - М: Форум, 2012
-  Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник /под ред. Д.О. Тузова, В.С. Аракчеева. - М.:ФОРУМ: ИНФРА-М, 2011
3. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности учеб. / В. В. Румынина. – М.: Издательский центр «Академия», 2013

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (в 4-х частях) по состоянию на 20 мая 2015г.

Практическое занятие № 2

Количество часов, отводимых на выполнение практической работы 2 часа

1. **Тема:** «Виды юридических лиц. Организационно-правовые формы юридических лиц».
2. **Цель:** решать практические задачи на основе полученных теоретических знаний.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен **уметь:**

- защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством;
- анализировать нормативные документы, регулирующие правоотношения в сфере профессиональной деятельности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен **знать:**

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

2.2. Вопросы для самоподготовки и освоения данной теме:

1. Понятие и признаки юридического лица.
2. Виды юридических лиц.
3. Правоспособность юридического лица.
4. Организационно-правовые формы юридических лиц.
5. Филиалы и представительства юридических лиц.
6. Создание юридического лица.
7. Реорганизация юридического лица.
8. Порядок ликвидации юридического лица.

2.3. Вид занятия - Основной формой учебных занятий является урок освоения навыков и умений – Практическое занятие.

2.4. Продолжительность занятий – 2 академических часа.

2.5. Оснащение - Посадочные места по количеству обучающихся. Комплект учебно-методических и наглядных пособий.

3. Методические указания

Юридическое лицо – организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде (ст. 48 ГК РФ).

Признаки юридического лица:

- организация;
- имущественная обособленность;
- самостоятельная имущественная ответственность по своим обязательствам;
- участие в гражданском обороте и суде от собственного имени.

Виды юридических лиц

По цели деятельности:

1) коммерческие организации – юридические лица, преследующие извлечение прибыли в качестве основной цели своей деятельности (товарищества, общества, производственный кооператив);

2) некоммерческие организации – юридические лица, не имеющие извлечения прибыли в качестве основной цели (фонды, учреждения, ассоциации, религиозные объединения).

В зависимости от прав учредителей:

- юридические лица – собственники (учредители утрачивают право собственности на переданное юридическому лицу имущество и сохраняют только обязательственные права требования) – товарищества, общества, производственный кооператив;

- юридические лица – несобственники (право собственности сохраняется за учредителями) – унитарные предприятия;

- юридические лица – собственники, где учредители утрачивают как обязательственные, так и вещные права (некоммерческие организации – фонды, ассоциации, союзы).

Правоспособность юридического лица

Юридическое лицо может иметь права, соответствующие целям деятельности, указанной в учредительных документах, и нести связанные с этой деятельностью обязанности (ст. 49 ГК РФ).

Общая (универсальная) – любое юридическое лицо может осуществлять любой вид деятельности, не запрещенный законом.

Ограниченная (целевая) – осуществление отдельных видов деятельности возможно

только при наличии специального разрешения (лицензии).

Правоспособность и дееспособность юридического лица возникают одновременно с момента государственной регистрации.

В предусмотренных законом случаях юридическое лицо может приобретать гражданские права и принимать на себя гражданские обязанности через своих участников (ст. 53 ГК РФ).

Филиалы и представительства юридических лиц

Представительством является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения, которое представляет интересы юридического лица и осуществляет их защиту.

Филиалом является обособленное подразделение юридического лица, расположенное вне места его нахождения и осуществляющее все его функции или их часть, в том числе функции представительства.

Представительства и филиалы не являются юридическими лицами. Они наделяются имуществом создавшим их юридическим лицом и действуют на основании утвержденных им положений.

Руководители представительств и филиалов назначаются юридическим лицом и действуют на основании его доверенности.

Представительства и филиалы должны быть указаны в учредительных документах создавшего их юридического лица (ст. 55 ГК РФ).

В первую очередь надо знать, что все юрлица бывают **коммерческими и некоммерческими** (ст. 50 ГК РФ). **Первые** создаются для извлечения прибыли, то есть попросту для зарабатывания денег. **Вторые** — для других целей: просветительских, благотворительных, религиозных. К ним могут относиться: ТСЖ (товарищества собственников жилья), адвокатские палаты, благотворительные и иные фонды, церкви, потребительские кооперативы и пр.

К коммерческим юридическим лицам можно отнести:

Хозяйственные общества (ст. 66 ГК РФ)

Эти юридические лица создаются для производства товаров и оказания услуг. Они считают корпоративными, то есть могут состоять как из одного владельца, так и из нескольких соучредителей. Доли прибыли в таких обществах распределяются пропорционально участию их капиталов в организации фирмы. Соучредителями могут быть как индивидуальные предприниматели, так и другие юридические лица.

Товарищества: полные и на вере (коммандитные) (статьи 69 и 82 ГК РФ соответственно)

Товарищества отличаются тем, что их учредители несут полную ответственность своим личным имуществом по обязательствам товарищества. Другими словами, если компания обанкротится, то участники товарищества будут выплачивать его долги за свой собственный счет, несмотря на то, что это юридическое лицо.

Товарищества на вере отличаются от полных товариществ тем, что сюда могут входить вкладчики. К примеру, видите вы, что какое-то товарищество хорошо развивается, вы можете стать его вкладчиком, имея право на часть прибыли. Но и ответственность тоже будете делить в размере своего вклада.

Крестьянское фермерское хозяйство (ст. 86 ГК РФ)

Люди, занимающиеся фермерским хозяйством, могут создать специфическое юридическое лицо. О плюсах и минусах — надо бы проконсультироваться с юристом. Потому как налоги на юрлица отличаются от налогов на ИП и обычных физлиц.

Общество с ограниченной ответственностью (ст. 87)

Самая лучшая форма организации юрлица: участники его не несут никакой материальной ответственности за деятельность юрлица или его обязательства. Разумеется, здесь есть и свои нюансы, которые мы будем разбирать на курсах подготовки.

Общество с дополнительной ответственностью (уже не актуальны с 1. 09.2014)

Акционерное общество (ст. 96 ГК РФ)

Это общество отличается от прочих хозяйственных тем, что уставной капитал разделен не на доли между учредителями, а на число акций. Соответственно, акции можно продать и привлечь капитал для своей компании. Разумеется надо помнить, что контрольный пакет акций (50 % + 1 акция) должна оставаться в собственности учредителя или учредителей этого общества. А то какая-нибудь **транснациональная корпорация** скупит вашу компанию — и будете подневольными. Разумеется, многие мечтают, чтобы их купили. А крупные гиганты и рады скупать прибыльные маленькие корпорации с большим потенциалом.

Публичные акционерные общества (ст. 97 ГК РФ)

Публичные акционерные общества отличаются от обычных тем, что могут размещать свои акции на торгах, на биржах и прочих структурах.

Производственные кооперативы (ст. 106 ГК РФ)

Создаются людьми для производства, переработки и сбыта продукции. Думаю, здесь тоже все понятно. Часто в тестах ЕГЭ можно встретить вопрос: какое минимальное количество человек может входить в производственный кооператив? Так вот, их должно быть не меньше *пяти* человек!

Государственные и муниципальные унитарные предприятия (ст. 113 ГК РФ)

Унитарные предприятия — это коммерческие предприятия без обособленного имущества. Они создаются в интересах государства (если они государственные) для того, чтобы государство зарабатывало деньги.

Организационно-правовые формы некоммерческих организаций

Некоммерческая организация считается созданной как юридическое лицо с момента ее государственной регистрации в установленном законом порядке.

В ГК РФ (ст. 116-121) предусмотрены следующие организационно-правовые формы некоммерческих организаций:

- потребительские кооперативы;
- общественные и религиозные организации;
- фонды;
- учреждения;
- объединения юридических лиц (ассоциации и союзы).

Потребительские кооперативы

Потребительским кооперативом признается добровольное объединение граждан и юридических лиц на основе членства с целью удовлетворения материальных и иных потребностей участников, осуществляемое путем объединения его членами имущественных **паевых взносов**. Наименование потребительского кооператива должно содержать указание на основную цель его деятельности, а также слово «кооператив» или слова «потребительский союз» либо «потребительское общество» (ст. 116 ГК РФ). Отличие потребительского кооператива от производственного заключается в том, что он не является коммерческой организацией, хотя при определенных условиях может иметь характерные для нее признаки.

Общественные и религиозные организации (объединения)

Общественными и религиозными организациями (объединениями) признаются добровольные образования граждан, в установленном законом порядке объединившиеся **на основе общности их интересов** для удовлетворения духовных или иных нематериальных потребностей. Общественные и религиозные организации могут осуществлять предпринимательскую деятельность лишь для достижения целей, ради которых они созданы, и соответствующую этим целям.

Такие объединения могут создаваться в одной из следующих организационно-правовых форм: общественная организация; общественное движение; общественный фонд; общественное учреждение; орган общественной самодеятельности.

Общественные организации создаются по инициативе их учредителей — не менее трех физических лиц. В состав учредителей наряду с физическими лицами могут входить юридические лица — общественные объединения.

Фонды. Фондом признается не имеющая членства некоммерческая организация,

учрежденная гражданами и (или) юридическими лицами **на основе добровольных имущественных взносов** и преследующая социальные, благотворительные, культурные, образовательные или иные общественно полезные цели (ст. 118-119 ГК РФ).

Имущество, переданное фонду его учредителями, считается собственностью фонда.

Учредители не отвечают по обязательствам фонда. Фонд вправе создавать хозяйственные общества или участвовать в них.

Учреждение

Учреждение — это организация, созданная собственником для осуществления управленческих, социально-культурных и иных функций некоммерческого характера и финансируемая им полностью или частично (ст. 120 ГК РФ).

Учреждение отвечает по своим обязательствам находящимися в его распоряжении денежными средствами (п. 2 ст. 120 ГК РФ). Учреждение полностью или частично финансируется собственником. Имущество учреждения закрепляется за ним на праве оперативного управления.

Объединения юридических лиц (ассоциации и союзы)

Объединения юридических лиц — это ассоциации и союзы, которые создаются в целях:

- координации предпринимательской деятельности коммерческих организаций;
- защиты общих имущественных интересов коммерческих организаций;
- координации защиты интересов.

Учредительными документами ассоциаций (союзов) являются учредительный договор, подписанный ее членами, и утвержденный ими устав. Члены ассоциаций (союзов) сохраняют свою самостоятельность и право юридического лица (ст. 121-123 ГК РФ).

Виды юридических лиц в гражданском праве РФ

Юридическое лицо — это зарегистрированный государством субъект правоотношений, который имеет обособленное имущество, счет в банке и может вступать в те или иные правоотношения.

В первую очередь надо знать, что все юрлица бывают **коммерческими и некоммерческими** (ст. 50 ГК РФ). **Первые** создаются для извлечения прибыли, то есть попросту для зарабатывания денег. **Вторые** — для других целей: просветительских, благотворительных, религиозных. К ним могут относиться: ТСЖ (товарищества собственников жилья), адвокатские палаты, благотворительные и иные фонды, церкви, потребительские кооперативы и пр.

3. Варианты заданий.

Задание 1. Ответьте на вопросы теста:

1. Хозяйственным товариществом является:

- а) общество с ограниченной ответственностью
- б) общество с дополнительной ответственностью
- в) коммандитное товарищество
- г) закрытое акционерное общество

2. Одно лицо может быть полным товарищем:

- а) в двух товариществах
- б) одном товариществе
- в) одном полном товариществе и одном коммандитном товариществе
- г) неограниченном числе товариществ

3. Хозяйственным обществом является:

- а) полное товарищество
- б) закрытое акционерное общество

- в) коммандитное товарищество
- г) товарищество на вере

4. Открытую подписку на выпускаемые акции проводит:

- а) общество с ограниченной ответственностью
- б) открытое акционерное общество
- в) производственный кооператив
- г) коммандитное товарищество

5. Унитарное предприятие – это коммерческая организация:

- а) наделенная правом собственности на имущество, закрепленное за ним собственником
- б) не наделенная правом собственности на имущество, закрепленное за ним собственником
- в) частично наделенная правом собственности на имущество, закрепленное за ним собственником
- г) наделяемая правом собственности на имущество по усмотрению собственника

6. Некоммерческие организации – это юридические лица, главной целью которых является:

- а) распределение прибыли между учредителями
- б) получение прибыли
- в) удовлетворение материальных, духовных или иных нематериальных потребностей, социальные, благотворительные, культурные, образовательные или иные общественно-полезные цели
- г) удовлетворение только материальных потребностей

7. Хозяйственные товарищества – это:

- а) коммерческие организации с разделенным на доли учредителей складочным капиталом и не являющиеся юридическим лицом;
- б) коммерческие организации с разделенным на доли учредителей складочным капиталом и являющиеся юридическим лицом;
- в) некоммерческие организации, преследующие социальные цели.

8. Вкладчик товарищества на вере имеет право:

- а) получать часть прибыли, причитающуюся на его долю в складочном капитале;
- б) участвовать в собраниях участников и принимать участие в управлении товариществом;
- в) оба ответа верны.

9. Организации, не ставящие извлечение прибыли в качестве основной цели и осуществляющие предпринимательскую деятельность лишь в той степени, в какой это служит достижению уставных целей, называются:

- а) коммерческими организациями;
- б) некоммерческими организациями;
- в) унитарными предприятиями.

10. В каком из видов товарищества предусмотрено наличие в организации участников-вкладчиков, которые не участвуют в управлении?

- а) товарищество на вере;
- б) полное товарищество;
- в) простое товарищество.

11. Предприятие Z, специализирующееся на оказании мелких бытовых услуг, объединяет 10 человек, каждый из которых лично трудится на этом предприятии и независимо от размера внесённого пая имеет один голос при решении вопросов, связанных с экономической деятельностью предприятия. Какова организационно-правовая форма этого предприятия?

- а) унитарное предприятие
- б) производственный кооператив
- в) хозяйственное товарищество
- г) хозяйственное общество

12. К организационно-правовым формам предпринимательской деятельности относится

- а) хозяйственное товарищество
- б) политическая партия
- в) жилищный кооператив
- г) промышленное предприятие

13. Какая организационно-правовая форма предприятия предполагает, что прибыль и ликвидационный остаток распределяются между работниками в соответствии с их трудовым участием?

- а) производственный кооператив
- б) унитарное предприятие
- в) закрытое акционерное общество
- г) открытое акционерное общество

14. К организационно-правовым формам предпринимательской деятельности относится

- а) унитарное предприятие
- б) производственная фирма
- в) промышленный комплекс
- г) жилищный кооператив

15. В товариществе на вере, в отличие от полного товарищества,

- а) есть участники, которые несут риск убытков только в пределах внесённых вкладов
- б) учредителями могут быть только индивидуальные предприниматели и коммерческие организации
- в) управление осуществляется по общему согласию, т.е. каждый имеет «право вето»
- г) капитал разделён на доли (вклады)

16. В полном товариществе, в отличие от товарищества на вере,

- а) капитал разделён на доли (вклады)
- б) есть участники, которые несут риск убытков только в пределах внесённых вкладов
- в) учредителями могут быть только индивидуальные предприниматели и коммерческие

организации

г) управление осуществляется по общему согласию, т. е. каждый имеет «право вето»

17. Найдите в приведённом ниже списке формы, в которых могут создаваться юридические лица, являющиеся коммерческими организациями. Запишите цифры, под которыми они указаны.

- 1) общественное объединение 2) хозяйственное общество
3) хозяйственное товарищество 4) производственный кооператив
5) потребительский кооператив 6) благотворительный фонд

18. Предприятие находится в коллективной собственности. Некоторые собственники несут ответственность за хозяйственную деятельность предприятия всем своим имуществом, другие - только в размере внесённых вкладов. Первая категория собственников имеет преимущество в управлении предприятием. Какую организационно-правовую форму представляет данная организация?

- а) полное товарищество
б) производственный кооператив
в) товарищество на вере (коммандитное)
г) государственное унитарное предприятие

Задание 2. Заполните таблицу

юридические лица		
Коммерческие юридические лица	Некоммерческие юридические лица	Примеры
Хозяйственные общества (ст. 66 ГК РФ) Товарищества: полные и на вере (коммандитные) (статьи 69 и 82 ГК РФ соответственно) Крестьянское фермерское хозяйство (ст. 86 ГК РФ) Общество с ограниченной ответственностью (ст. 87) Общество с дополнительной ответственностью (уже не актуальны с 1. 09.2014) Акционерное общество (ст. 96 ГК РФ) Публичные акционерные общества (ст. 97 ГК РФ) Производственные кооперативы (ст. 106 ГК РФ) Государственные и муниципальные унитарные предприятия (ст. 113 ГК РФ)	Потребительские кооперативы (ст. 116 ГК РФ). Общественные и религиозные организации (объединения). Фонды (ст. 118-119 ГК РФ). Учреждение (ст. 120 ГК РФ). Объединения юридических лиц (ассоциации и союзы) (ст. 121-123 ГК РФ).	

Форма отчет

Порядок выполнения:

1. Ознакомиться с ситуацией.
2. Выявить аспекты.
3. Анализ ситуации.
4. Принимаем альтернативное решение.

Контроль освоения знаний- тестовый контроль.

Место проведения самоподготовки: Учебная комната, учебная комната общежития.

Используемая литература:

Основные источники:

1. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебное пособие / Р.Ф. Матвеев. - М: Форум, 2012
2. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник /под ред. Д.О. Тузова, В.С. Аракчеева. - М.:ФОРУМ: ИНФРА-М, 2011
3. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности учеб. / В. В. Румынина. – М.: Издательский центр «Академия», 2012

Дополнительные источники:

- Мушинский В.О.
Гражданское право: Учеб. Пособие.- М.:ФОРУМ: ИНФРА-М, 2015

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (в 4-х частях) по состоянию на 20 мая 2015г.
3. Федеральный закон Российской Федерации от 26 декабря 2008 г. N 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля»

Практическое занятие № 3

Количество часов, отводимых на выполнение практической работы 2 часа

1. **Тема:** «Гражданско — правовой договор».
2. **Цель:** решать практические задачи на основе полученных теоретических знаний.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен **уметь:**

- защищать свои права в соответствии с трудовым законодательством;
- анализировать нормативные документы, регулирующие правоотношения в сфере профессиональной деятельности.

В результате освоения дисциплины обучающийся должен **знать:**

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

2.1 Вопросы для самоподготовки и освоения данной теме:

12. Договор.
13. Условия договора.
14. Форма договора.
15. Понятие оферта, акцепт.
16. Заключение и прекращение договора.
17. Обязательство.

18. Вид договора по юридической направленности.

19. Договора по распределению прав и обязанностей.

2.2. Вид занятия - Основной формой учебных занятий является урок освоения навыков и умений – Практическое занятие.

2.3. Оснащение - Посадочные места по количеству обучающихся. Комплект учебно-методических и наглядных пособий.

3. Методические указания.

Догово́р (множественное число — *догово́ры*) — «соглашение двух или более лиц об установлении, изменении или прекращении гражданских прав и обязанностей»

Гражданско-правовые договоры различаются в зависимости от их юридической направленности. **Основной договор** непосредственно порождает права и обязанности сторон, связанные с перемещением материальных благ, передачей имущества, выполнением работ, указанием услуг. **Предварительный договор** - это соглашение сторон о заключении основного договора в будущем. Большинство договоров - это основные договоры, предварительные договоры встречаются значительно реже. Предварительный договор заключается в форме, установленной для основного договора, а если форма договора не установлена, то в письменной форме.

Предварительный договор должен содержать условия, позволяющие установить предмет, а также другие существенные условия договора. Так, стороны могут заключить договор, по которому собственник жилого дома обязуется его продать покупателю, а покупатель купить его в начале летнего сезона. В указанном предварительном договоре обязательно должны содержаться условия, позволяющие определить тот жилой дом, который в будущем будет продан, а также его продажную цену и перечень лиц, сохраняющих в соответствии с законом право пользования этим жилым домом. В противном случае данный предварительный договор будет считаться незаключенным. В предварительном договоре указывается срок, в который стороны обязуются заключить основной договор.

Односторонний договор предполагает, что у одной стороны возникают только права, а у другой — только обязанности. Например, договор займа заключен. Эти договоры редко, но встречаются. Большинство же договоров носят **взаимный характер**, когда у каждой из сторон есть не только права, но и обязанности. Возьмем договор купли-продажи. Когда он заключен, у продавца появляется право требовать от покупателя уплаты покупной цены, а на продавце лежит обязанность передать в собственность покупателя проданную вещь. Так же, как у покупателя есть право требовать от продавца передачи ему проданной вещи, но на нем лежит обязанность уплатить покупную цену. Свободные договоры заключаются всецело по усмотрению сторон. Каждая из сторон решает: заключать этот договор или не заключать. Это проистекает из принципа свободы договора. Большинство договоров — это свободные договоры. Никто не может понудить другую сторону к заключению договора. Далее, все договоры делятся на **договоры, заключаемые в пользу их участников**, и **договоры, заключаемые в пользу третьих лиц**. Различаются они в зависимости от того, кто может требовать исполнения заключенного договора. Большинство договоров, которые встречаются на практике, это договоры в пользу тех лиц, которые их заключают. Естественно, участники гражданского оборота вступают в договорные отношения прежде всего в своих собственных интересах, чтобы они вправе были требовать исполнения договора

В зависимости от характера перемещения материальных благ различают возмездные и безвозмездные договоры. **Возмездный договор** — это такой договор, по которому имущественное предоставление одной стороны обуславливает встречное имущественное предоставление от другой стороны. Например, купля-продажа. Продавец передает проданную вещь покупателю и вызывает тем самым встречное имущественное предоставление — тот передает ему деньги, то есть возмездный характер. Имейте в виду, что

большинство договоров в силу действующего закона стоимости, отношений товарно-денежного характера носит возмездный характер. Но гражданское законодательство предусматривает возможность заключения безвозмездных договоров.

К **безвозмездным договорам** относятся такие договора, когда имущественное предоставление производится только одной стороной без получения встречного имущественного предоставления от другой стороны. Наиболее распространенный безвозмездный договор — это договор дарения, когда даритель дает какое-то имущество одаряемому, а тот никакого имущественного предоставления взамен не вручает. Дарение— это безвозмездное предоставление. Даже незначительное встречное имущественное предоставление делает договор возмездным, это уже будет не дарение, а купля-продажа.

4. Варианты заданий.

Задание 1. Ответьте на вопросы:

1. Гражданским правом регулируются отношения:
2. В гражданских правоотношениях участвуют:
3. Система правил, регулирующих две группы отношений: имущественные и связанные с ними личные неимущественные отношения граждан и юридических лиц, это:
4. Гражданское право- это:
5. Гражданско-правовыми являются отношения:
6. Признак, характерный для гражданско- правовых отношений:
7. Участниками гражданско- правовых отношений может быть:
8. Если сведения, порочащие честь, достоинство или деловую репутацию гражданина, распространены в средствах массовой информации, то.

Задание 2. Рассмотрите ситуации:

1. При покупке микроволновой печи «LG» в магазине бытовой техники, продавец не оговорил о незначительном браке - скол на корпусе печи. Какими должны быть действия покупателя? Ответ обоснуйте.
2. При транспортировке холодильника из магазина покупателю произошло случайное повреждение товара. Покупатель отказался получать испорченный товар и потребовал возврат денег. Правомерны ли действия покупателя? Ответ обоснуйте.
3. В магазине светильников покупатель приобрел бра, получил чек. При эксплуатации бра выявился едкий запах. Действия покупателя? Ответ обоснуйте.
4. Маргаритова Ю.М. сдала в найм молодой семье квартиру. В октябре месяце заказала пластиковые окна. И без предупреждения жильцов бригада приехала вставлять окна. Правомерны ли действия хозяйки квартиры? Ответ обоснуйте.
5. Молодая семья решила поменять свою квартиру на дом. Нашли подходящий дом, но, оказалось, обмениваемые объекты недвижимости признаются неравноценными. Действия сторон? Ответ обоснуйте.
6. Иванова К.П. оформила договор дарения недвижимости своего умершего мужа племяннице. Но в скором времени состояние здоровья ее ухудшилось, требовались значительные денежные затраты. Может ли Иванова К.П. отказаться от исполнения договора дарения? Ответ обоснуйте.

7.Скворцова Т.С. после смерти мужа осталась одна. Детей нет. Предложила дальним родственникам ухаживать за ней. Она в свою очередь передает свою квартиру по договору ренты. Как оформить сделку Скворцовой?

8. Семья заключила договор аренды земельного участка с домом. За 3 года внесли некоторые архитектурные изменения. Тем самым улучшив арендованное имущество. Действия арендодателя? Ответ обоснуйте.

9. Сергеев М.Ю. заказал в ателье по пошиву одежды брюки. При получении заказа обнаружили существенные недостатки. Какими должны быть действия клиента? Ответ обоснуйте.

10. Бригада отделочников заключила договор по отделке жилого помещения, используя материалы заказчика. По окончании работ были обнаружены недостатки. Какими должны быть действия заказчика? Ответ обоснуйте.

11. При перестройке здания строительной бригадой была нарушена технология. В результате произошло крушение стены, заказчик возложил материальную ответственность на подрядчика. Правомерны его действия? Ответ обоснуйте.

12. Григорьев С.А. возвращался с отдыха домой. В аэропорту сдал багаж, получил квитанцию. По прибытию выявилась недостача вещей. Имеет ли Григорьев С.А. право на возмещение убытков? Ответ обоснуйте.

13. Во время следования поезда Москва – Владивосток на участке было повреждено ж\д полотно. Поезд прибыл в пункт назначения с опозданием. Потехин С.Л. опоздал на встречу, сделка сорвалась. Имеет право Потехин С.Л. на возмещение компенсации? Ответ обоснуйте.

Форма отчета

Порядок выполнения:

1. Ознакомиться с ситуацией.
2. Выявить аспекты.
3. Анализ ситуации.
4. Принимается альтернативное решение.

Контроль освоения знаний - тестовый контроль.

Место проведения самоподготовки: Учебная комната, учебная комната общежития.

Используемая литература:

Основные источники:

1. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебное пособие / Р.Ф. Матвеев. - М: Форум, 2012
2. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник /под ред. Д.О. Тузова, В.С. Аракчеева. - М.: ФОРУМ: ИНФРА-М, 2011
3. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности учеб. / В. В. Румынина. – М.: Издательский центр «Академия», 2012

Дополнительные источники:

Мушинский В.О.

Гражданское право: Учеб. Пособие.- М.:ФОРУМ: ИНФРА-М, 2015

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Гражданский кодекс Российской Федерации (в 4-х частях) по состоянию на 20 мая 2015г.

Практическое занятие № 4

Количество часов, отводимых на выполнение практической работы 2 часа

1. Тема: «Трудовой договор. Коллективный трудовой договор».

2. Цель: применять на практике источники трудового права, решать практические задачи на основе полученных теоретических знаний.

В результате освоения темы обучающийся должен уметь:

- использовать необходимые нормативно- правовые документы;
- защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско- процессуальным и трудовым законодательством;
- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;

В результате освоения темы обучающийся должен знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации;
- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие - правоотношения в процессе профессиональной деятельности;
- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- порядок заключения трудового договора и основания для его прекращения;

2.1. Вопросы для самоподготовки и освоения данной теме:

1. Трудовой договор.
2. Условия договора: обязательные и дополнительные.
3. Виды трудовых договоров.
4. Перевод на другую работу.
5. Случаи отстранения работника от работы.
6. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
8. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

2.2. Вид занятия - Основной формой учебных занятий является урок освоения навыков и умений – Практическое занятие.

2.3. Оснащение - Посадочные места по количеству обучающихся. Комплект учебно-наглядных пособий.

3. Методические указания.

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником о характере и сроках трудовых отношений. Трудовой договор юридически оформляет взаимные права и обязанности участников трудовых отношений. Правильно составленный трудовой договор защитит интересы работодателя, не ущемляя при этом прав работника, и поможет избежать многих нежелательных юридических последствий. Сторонами трудового договора выступают работодатель и работник.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый

из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора остается у работника, другой хранится у работодателя. Факт получения экземпляра трудового договора работником удостоверяется подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Обязательными условиями трудового договора являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Дополнительные условия, не ухудшающие положение работника :

1. Условие об уточнении места работы, с указанием структурного подразделения приписки и его местонахождения;
2. Условие об испытательном сроке;
3. Соглашение о неразглашении служебной или коммерческой информации;
4. Условие об обязательстве работником отработать после обучения не менее установленного договором срока, в случае если обучение проводилось за счет работодателя;
5. Договоренность о видах и об условиях дополнительного социального и медицинского страхования работника;
6. Условие о возможности улучшения социальных и жилищных условий работника;
7. Пункт, уточняющий условия работы данного работника, а так же права и обязанности работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Испытательный срок— период времени, в течение которого работодатель проверяет

работника на предмет пригодности к выполнению его работы.

Длительность испытательного срока зависит от типа исполняемой работы и, обычно, длится от 14 до 90 дней.

Испытательный срок необходим работодателю для защиты от некомпетентных работников.

Виды трудовых договоров по сроку их действия

Бессрочный трудовой договор – это договор, при заключении которого стороны не оговаривают срок его действия. **Срочный трудовой договор** – это договор, который заключается на определенный срок, как правило, не превышающий 5 лет. Истечение срока срочного трудового договора считается основанием для его прекращения, но в случаях, когда срок договора истек, но ни одна из сторон не потребовала его расторжения, работник продолжает работу и после истечения срока, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

1. Заключение срочного трудового договора на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника. (например, на время нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком). В таком случае, срок трудового договора будет зависеть от времени отсутствия заменяемого работника.

2. Заключение срочного договора на время выполнения временных (до 2 месяцев) или сезонных работ.

3. С лицами, поступившими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера при условии, что эти лица приехали на работу в указанные районы из других регионов страны.

4. Срочный трудовой договор с лицом для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий катастроф, эпидемий.

5. Срочный трудовой договор, заключаемый с лицами, поступающими на работу в организации – субъекты малого предпринимательства, если численность работников в этой организации не превышает 40, а в розничной торговле и бытовом обслуживании – 25

6. Трудовой договор, заключаемый с лицами, направляемыми на работу за границу, независимо от характера поручаемой работы и организационно-правовой формы организации, направляющей за границу.

7. Трудовой договор, заключаемый для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, а также для выполнения работ, с заведомо временным (до года) расширением производства или объема оказываемых услуг. В качестве примера расширения объема услуг можно привести увеличение объема туристов в летнее время, организацию летнего кафе и т.п.

8. Трудовой договор, заключаемый организацией, созданной на заведомо определенный срок для выполнения определенной работы.

9. Трудовой договор, заключаемый с лицами для выполнения определенной работы, в случаях, когда срок ее завершения не может быть определен конкретной датой. В качестве примера здесь можно привести работы по строительству и ремонту, работы творческого характера.

10. Трудовые договоры, заключаемые для выполнения работы в период стажировки или профессионального обучения.

11. Трудовые договоры, заключаемые с лицами, обучающимися по дневной форме обучения.

12. Трудовой договор, заключаемый с лицами, поступающими на работу по совместительству. Различают внутреннее и внешнее совместительство. Внутренним совместительством является выполнение работником работ по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. внешнее совместительство – это выполнение работником работы на основании трудового договора у другого работодателя, помимо основного..

Также, в соответствии с законодательством, государственные и муниципальные служащие, судьи, прокурорские работники не имеют права заниматься какой-либо дополнительной оплачиваемой деятельностью, за исключением педагогической и творческой.

13. Срочный трудовой договор может заключаться с пенсионерами по возрасту, и лицами, которым по состоянию здоровья разрешена только временная работа.

14. Возможно заключение срочных трудовых договоров и с работниками средств массовой информации, театрално-зрелищных, кино-, видео-, телесъемочных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании или исполнении произведений, а также профессиональными спортсменами.

15. Срочные трудовые договоры заключаются с научными, педагогическими и иными работниками, если они поступают на работу на основании конкурса, либо избранными на выборную оплачиваемую должность. Например, должности декана факультета, заведующего кафедрой и т.п..

16. Срочные трудовые договоры заключаются с лицами, принимаемыми на работу на руководящие должности.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Временный перевод на другую работу. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Работник вправе по собственному желанию расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Работник же в течение всего срока предупреждения должен добросовестно выполнять свои трудовые обязанности и не имеет права уклоняться от них, иначе это будет являться нарушением трудовой дисциплины и основанием для наложения на работника дисциплинарного взыскания.

Однако по соглашению сторон между работником и работодателем трудовой договор может

быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи).

В свою очередь, и работодатель не вправе уволить работника до истечения двухнедельного срока или срока, указанного в заявлении (например, если заявление подано раньше, чем за две недели).

Может сложиться и так, что работник сам передумал увольняться или работодатель переубедил его, в таком случае законодатель дает право работнику до истечения срока предупреждения об увольнении отозвать свое заявление. Увольнение в таком случае не производится, если на его место не был приглашен в письменной форме другой работник, которому, в соответствии с законодательством, не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- 1) ликвидация организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом;
- 2) сокращение численности или штата работников;
- 3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, согласно медицинскому заключению либо недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 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 неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты к нему доверия со стороны работодателя;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- 12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такой доступ;
- 13) в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнителя

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

1. призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу
2. избрания на должность работника, с которыми прежний трудовой договор был заключен в связи с избранием его на должность на определенный срок, в т.ч. и по результатам конкурса.
3. признание работника полностью нетрудоспособным. Факт нетрудоспособности в

обязательном порядке должен быть удостоверен медицинским заключением органами медико-социальной экспертизы, которые не только определяют степень инвалидности, но и дают рекомендации к труду.

4. смерть работника или работодателя – физического лица, либо признания кого-либо из них умершим или безвестно отсутствующим.

5. наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений. В качестве примера таких обстоятельств в ТК приводятся: военные действия, катастрофа, стихийные бедствия, крупная авария, эпидемия и др. наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений. В качестве примера таких обстоятельств в ТК приводятся: военные действия, катастрофа, стихийные бедствия, крупная авария, эпидемия и др.

Юристконсульт строительной организации Романова О.Ю. 6 июня подала заявление об увольнении по собственному желанию с 14 июня. Однако 10 июня она написала новое заявление, в котором просила аннулировать заявление от 6 июня в связи с изменением обстоятельств и оставить ее на прежней должности. Администрация уволила ее с 14 июня.

Решение администрации с точки зрения ТК РФ не правомерно. Расторжение трудового договора по инициативе работника 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. 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.

Работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора по собственному желанию, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Работник, подавший заявление об увольнении по собственному желанию, не может забрать свое заявление обратно в случае, если на его рабочее место (должность) приглашен в порядке перевода из другой организации по согласованию с руководителями этих организаций другой работник, т.к. такому работнику не может быть отказано в заключении трудового договора.

4. Варианты заданий.

1. Музыкальный руководитель детского сада Пестерова К.Р. 14 мая обратилась к руководству с заявлением об увольнении по собственному желанию. На пятый день после подачи заявления она обратилась с просьбой возратить ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор. Представитель работодателя отказала Пестеровой К.Р. в возврате заявления и издала приказ об увольнении по истечении двух недель. Правомерны ли действия представителя работодателя? В каком случае Пестеровой К.Р. было бы правомерно отказано в праве на отзыв своего заявления об увольнении?

2. Горохова М.Л. работала администратором гостиницы «Космос» и была уволена 25 августа текущего года по п. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное нарушение трудовой дисциплины. В суде, куда обратилась Горохова М.Л. с иском о восстановлении на работе, было установлено: администратор Горохова М.Л., работая в гостинице с января 2008 года, систематически нарушала трудовую дисциплину, за что администрация налагала на нее дисциплинарные взыскания (в сентябре 2012 г. - замечание, в декабре 2013 г. – строгий

выговор, и июле прошлого года - выговор с предупреждением, что в случае повторного нарушения она будет уволена с работы). Является ли увольнение законным? Какое решение должен вынести суд?

3. Инженер Тихомиров Т.Р. 15 января подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию с 1 февраля. 25 января он пришел в отдел кадров и заявил, что хочет забрать свое заявление, так как у него изменились обстоятельства, и он передумал увольняться. Однако отдать заявление ему отказались, сказав, что приказ об увольнении с 1 февраля уже издан, а на его место будет переведен инженер из другого отдела, где намечено сокращение штатов. Законны ли действия администрации в отношении Тихомирова? Дайте обоснованный ответ.

4. Пенсионер по старости Ветров Г.И. обратился к директору ОАО «Слава» с просьбой не увольнять его с должности инженера производственного отдела. Учитывая пенсионный возраст Ветрова, директор заключил с ним срочный трудовой договор на один год. Через три месяца, в связи с командировкой начальника производственного отдела Смирновой, директор издал приказ о переводе Ветрова Г.И. на ее должность по производственной необходимости сроком на один месяц. Проанализируйте действия директора ОАО «Слава». Можно ли было заключать с Ветровым Г.И. срочный трудовой договор? Может ли Ветров отказаться от перевода по производственной необходимости? Опишите особенности осуществления постоянных и временных переводов.

5. Гражданка Синицына Е.М. была принята на работу на завод лаборантом с испытательным сроком три месяца. Против установления ей испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Синицыной Е.М. о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания. Синицына Е.М. не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности. Может ли быть Синицына уволена с работы по результатам испытания?

6. Работник Вольнов И.Т. без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушел с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник Вольнов И.Т. отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов, администрация уволила его за прогул. Что такое прогул? Правомерно ли решение администрации?

7. Директор государственного унитарного предприятия «Регион» уволил Сухову Л.А. по окончании срочного трудового договора, в период нахождения Суховой Л.А. в отпуске по уходу за ребенком, не достигшим возраста полутора лет. Сухова Л.А. была не согласна с увольнением, по ее мнению были нарушены требования ст.256 ТК РФ. Оцените ситуацию, объясните, какие особенности регулирования труда установлены для лиц, заключивших срочный трудовой договор

8. Работник ООО «Торговое предприятие «Вега» Холодов С.Д., занимающий должность старшего экспедитора, был направлен на уборку территории. Однако Холодов С.Д. отказался выполнять распоряжение директора, мотивируя свой отказ тем, что в его трудовые обязанности не входит уборка территории. Приказом по организации он был уволен за нарушение правил внутреннего трудового распорядка. Имел ли право работник отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором? В каких случаях допускается отказ от работы? К какому институту трудового права относится отказ от работы? Какие права сохраняются за работником на время отказа от выполнения работы в предусмотренных

законом случаях?

Форма отчета

Порядок выполнения:

1. Ознакомиться с ситуацией.

2. Выявить аспекты.

3. Анализ ситуации.

4. Принимаем альтернативное решение.

Контроль освоения знаний - тестовый контроль.

1. На какой срок может быть заключен срочный трудовой договор?

2. Трудовой договор считается заключенным:

3. Существенные условия трудового договора.

4. Условия трудового договора могут быть изменены:

5. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора после истечения его срока, а работник продолжает работать:

6. Работодатель имеет право потребовать выполнения работы, не предусмотренной в трудовом договоре, если:

7. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, то:

8. Срок испытания работника при приеме на работу не может превышать:

Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных структурных подразделений организаций, если иное не установлено федеральным законом, срок испытания не может превышать:

9. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:

10. Перемещение работника.

Место проведения самоподготовки: Учебная комната, учебная комната общежития.

Используемая литература:

Основные источники:

1. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебное пособие / Р.Ф. Матвеев. - М: Форум, 2012

2. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник /под ред. Д.О. Тузова, В.С. Аракчеева. - М.:ФОРУМ: ИНФРА-М, 2011

3. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности учеб. / В. В. Румынина. – М.: Издательский центр «Академия», 2013

Дополнительные источники:

Мушинский В.О.

Гражданское право: Учеб. Пособие.- М.:ФОРУМ: ИНФРА-М, 2011

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (в 4-х частях) по состоянию на 20 мая 2015г.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации по состоянию на 15 ноября 2015 г.

4. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в ред. Федерального закона от 20 апреля 2009г.

Практическое занятие № 5

Количество часов, отводимых на выполнение практической работы 2 часа

1. Тема: «Трудовое законодательство РФ».

2. Цель: применять на практике источники трудового права, решать практические задачи на основе полученных теоретических знаний.

В результате освоения темы обучающийся должен уметь:

- использовать необходимые нормативно- правовые документы;
- защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско- процессуальным и трудовым законодательством;
- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;

В результате освоения темы обучающийся должен знать:

- основные положения Конституции Российской Федерации;
- законодательные акты и другие нормативные документы, регулирующие - правоотношения в процессе профессиональной деятельности;
- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- порядок заключения трудового договора и основания для его прекращения;

2.1 Вопросы для самоподготовки и освоения данной теме:

1. Трудовой договор.
2. Условия договора: обязательные и дополнительные.
3. Виды трудовых договоров.
4. Перевод на другую работу.
5. Случаи отстранения работника от работы.
6. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
8. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

2.2 Вид занятия - Основной формой учебных занятий является урок освоения навыков и умений – Практическое занятие.

2.3 Оснащение - Посадочные места по количеству обучающихся. Комплект учебно-наглядных пособий.

3. Методические указания.

Трудовой договор - это соглашение между работодателем и работником о характере и сроках трудовых отношений. Трудовой договор юридически оформляет взаимные права и обязанности участников трудовых отношений. Правильно составленный трудовой договор защитит интересы работодателя, не ущемляя при этом прав работника, и поможет избежать многих нежелательных юридических последствий. Сторонами трудового договора выступают работодатель и работник.

Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора остается у работника, другой хранится у работодателя. Факт получения экземпляра трудового договора работником удостоверяется подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Обязательными условиями трудового договора являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);

- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

Дополнительные условия, не ухудшающие положение работника :

8. Условие об уточнении места работы, с указанием структурного подразделения приписки и его местонахождения;
9. Условие об испытательном сроке;
10. Соглашение о неразглашении служебной или коммерческой информации;
11. Условие об обязательстве работником отработать после обучения не менее установленного договором срока, в случае если обучение проводилось за счет работодателя;
12. Договоренность о видах и об условиях дополнительного социального и медицинского страхования работника;
13. Условие о возможности улучшения социальных и жилищных условий работника;
14. Пункт, уточняющий условия работы данного работника, а так же права и обязанности работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Испытательный срок— период времени, в течение которого работодатель проверяет работни~~ка~~на предмет пригодности к выполнению его работы.

Длительность испытательного срока зависит от типа выполняемой работы и, обычно, длится от 14 до 90 дней.

Испытательный срок необходим работодателю для защиты от некомпетентных работников.

Виды трудовых договоров по сроку их действия

Бессрочный трудовой договор – это договор, при заключении которого стороны не оговаривают срок его действия. **Срочный трудовой договор** – это договор, который заключается на определенный срок, как правило, не превышающий 5 лет. Истечение срока

срочного трудового договора считается основанием для его прекращения, но в случаях, когда срок договора истек, но ни одна из сторон не потребовала его расторжения, работник продолжает работу и после истечения срока, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

1. Заключение срочного трудового договора на время выполнения обязанностей временно отсутствующего работника. (например, на время нахождения работника в отпуске по уходу за ребенком). В таком случае, срок трудового договора будет зависеть от времени отсутствия заменяемого работника.

2. Заключение срочного договора на время выполнения временных (до 2 месяцев) или сезонных работ.

3. С лицами, поступившими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера при условии, что эти лица приехали на работу в указанные районы из других регионов страны.

4. Срочный трудовой договор с лицом для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий катастроф, эпидемий.

5. Срочный трудовой договор, заключаемый с лицами, поступающими на работу в организации – субъекты малого предпринимательства, если численность работников в этой организации не превышает 40, а в розничной торговле и бытовом обслуживании – 25

6. Трудовой договор, заключаемый с лицами, направляемыми на работу за границу, независимо от характера поручаемой работы и организационно-правовой формы организации, направляющей за границу.

7. Трудовой договор, заключаемый для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, а также для выполнения работ, с заведомо временным (до года) расширением производства или объема оказываемых услуг. В качестве примера расширения объема услуг можно привести увеличение объема туристов в летнее время, организацию летнего кафе и т.п.

8. Трудовой договор, заключаемый организацией, созданной на заведомо определенный срок для выполнения определенной работы.

9. Трудовой договор, заключаемый с лицами для выполнения определенной работы, в случаях, когда срок ее завершения не может быть определен конкретной датой. В качестве примера здесь можно привести работы по строительству и ремонту, работы творческого характера.

10. Трудовые договоры, заключаемые для выполнения работы в период стажировки или профессионального обучения.

11. Трудовые договоры, заключаемые с лицами, обучающимися по дневной форме обучения.

12. Трудовой договор, заключаемый с лицами, поступающими на работу по совместительству. Различают внутреннее и внешнее совместительство. Внутренним совместительством является выполнение работником работ по другому трудовому договору в этой же организации по иной профессии, внутреннее совместительство не разрешается в случаях, когда установлена сокращенная продолжительность рабочего времени. внешнее совместительство – это выполнение работником работы на основании трудового договора у другого работодателя, помимо основного..

Также, в соответствии с законодательством, государственные и муниципальные служащие, судьи, прокурорские работники не имеют права заниматься какой-либо дополнительной оплачиваемой деятельностью, за исключением педагогической и творческой.

13. Срочный трудовой договор может заключаться с пенсионерами по возрасту, и лицами, которым по состоянию здоровья разрешена только временная работа.

14. Возможно заключение срочных трудовых договоров и с работниками средств массовой информации, театрально-зрелищных, кино-, видео-, телесъемочных организаций, цирков и

иными лицами, участвующими в создании или исполнении произведений, а также профессиональными спортсменами.

15. Срочные трудовые договоры заключаются с научными, педагогическими и иными работниками, если они поступают на работу на основании конкурса, либо избранными на выборную оплачиваемую должность. Например, должности декана факультета, заведующего кафедрой и т.п..

16. Срочные трудовые договоры заключаются с лицами, принимаемыми на работу на руководящие должности.

Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев. По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается.

Не требует согласия работника перемещение его у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора. Запрещается переводить и перемещать работника на работу, противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Временный перевод на другую работу. По соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, работник может быть временно переведен на другую работу у того же работодателя на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу. Если по окончании срока перевода прежняя работа работнику не предоставлена, а он не потребовал ее предоставления и продолжает работать, то условие соглашения о временном характере перевода утрачивает силу и перевод считается постоянным.

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии работник может быть переведен без его согласия на срок до одного месяца на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Перевод работника без его согласия на срок до одного месяца допускается также в случаях простоя (временной приостановки работы по причинам экономического, технологического, технического или организационного характера), необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника. При этом перевод на работу, требующую более низкой квалификации, допускается только с письменного согласия работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работника

Работник вправе по собственному желанию расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме за две недели. Работник же в течение всего срока предупреждения должен добросовестно выполнять свои трудовые обязанности и не имеет права уклоняться от них, иначе это будет являться нарушением трудовой дисциплины и основанием для наложения на работника дисциплинарного взыскания.

Однако по соглашению сторон между работником и работодателем трудовой договор может быть расторгнут и до истечения срока предупреждения об увольнении. (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию и другие случаи).

В свою очередь, и работодатель не вправе уволить работника до истечения двухнедельного срока или срока, указанного в заявлении (например, если заявление подано раньше, чем за две недели).

Может сложиться и так, что работник сам передумал увольняться или работодатель переубедил его, в таком случае законодатель дает право работнику до истечения срока

предупреждения об увольнении отозвать свое заявление. Увольнение в таком случае не производится, если на его место не был приглашен в письменной форме другой работник, которому, в соответствии с законодательством, не может быть отказано в заключении трудового договора.

По истечении срока предупреждения работник вправе прекратить работу.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

- 1) ликвидация организации либо прекращения деятельности работодателем – физическим лицом;
- 2) сокращение численности или штата работников;
- 3) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, согласно медицинскому заключению либо недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 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 неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей;
- 7) совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты к нему доверия со стороны работодателя;
- 8) совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального поступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 9) принятия необоснованного решения руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 10) однократного грубого нарушения руководителем организации, его заместителями своих трудовых обязанностей;
- 11) представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора;
- 12) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такой доступ;
- 13) в случаях, предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- 14) в иных случаях, предусмотренных ТК и иными федеральными законами.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон

1. призыв работника на военную службу или направление его на заменяющую ее альтернативную службу
2. избрания на должность работника, с которыми прежний трудовой договор был заключен в связи с избранием его на должность на определенный срок, в т.ч. и по результатам конкурса.
3. признание работника полностью нетрудоспособным. Факт нетрудоспособности в обязательном порядке должен быть удостоверен медицинским заключением органами медико-социальной экспертизы, которые не только определяют степень инвалидности, но и дают рекомендации к труду.
4. смерть работника или работодателя – физического лица, либо признания кого-либо из них умершим или безвестно отсутствующим.

5. наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений. В качестве примера таких обстоятельств в ТК приводятся: военные действия, катастрофа, стихийные бедствия, крупная авария, эпидемия и др. наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений. В качестве примера таких обстоятельств в ТК приводятся: военные действия, катастрофа, стихийные бедствия, крупная авария, эпидемия и др.

Юристконсульт строительной организации Романова О.Ю. 6 июня подала заявление об увольнении по собственному желанию с 14 июня. Однако 10 июня она написала новое заявление, в котором просила аннулировать заявление от 6 июня в связи с изменением обстоятельств и оставить ее на прежней должности. Администрация уволила ее с 14 июня.

Решение администрации с точки зрения ТК РФ не правомерно. Расторжение трудового договора по инициативе работника 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. 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.

Работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора по собственному желанию, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением - до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с ТК и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора. Работник, подавший заявление об увольнении по собственному желанию, не может забрать свое заявление обратно в случае, если на его рабочее место (должность) приглашен в порядке перевода из другой организации по согласованию с руководителями этих организаций другой работник, т.к. такому работнику не может быть отказано в заключении трудового договора.

4.2.7. Варианты заданий.

1. Музыкальный руководитель детского сада Пестерова К.Р. 14 мая обратилась к руководству с заявлением об увольнении по собственному желанию. На пятый день после подачи заявления она обратилась с просьбой вернуть ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор. Представитель работодателя отказала Пестеровой К.Р. в возврате заявления и издала приказ об увольнении по истечении двух недель. Правомерны ли действия представителя работодателя? В каком случае Пестеровой К.Р. было бы правомерно отказано в праве на отзыв своего заявления об увольнении?

2. Горохова М.Л. работала администратором гостиницы «Космос» и была уволена 25 августа текущего года по п. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное нарушение трудовой дисциплины. В суде, куда обратилась Горохова М.Л. с иском о восстановлении на работе, было установлено: администратор Горохова М.Л., работая в гостинице с января 2008 года, систематически нарушала трудовую дисциплину, за что администрация налагала на нее дисциплинарные взыскания (в сентябре 2012 г. - замечание, в декабре 2013 г. – строгий выговор, и июле прошлого года - выговор с предупреждением, что в случае повторного нарушения она будет уволена с работы). Является ли увольнение законным? Какое решение должен вынести суд?

3. Инженер Тихомиров Т.Р. 15 января подал в отдел кадров заявление об увольнении по собственному желанию с 1 февраля. 25 января он пришел в отдел кадров и заявил, что хочет

забрать свое заявление, так как у него изменились обстоятельства, и он передумал увольняться. Однако отдать заявление ему отказались, сказав, что приказ об увольнении с 1 февраля уже издан, а на его место будет переведен инженер из другого отдела, где намечено сокращение штатов. Законны ли действия администрации в отношении Тихомирова? Дайте обоснованный ответ.

4. Пенсионер по старости Ветров Г.И. обратился к директору ОАО «Слава» с просьбой не увольнять его с должности инженера производственного отдела. Учитывая пенсионный возраст Ветрова, директор заключил с ним срочный трудовой договор на один год. Через три месяца, в связи с командировкой начальника производственного отдела Смирновой, директор издал приказ о переводе Ветрова Г.И. на ее должность по производственной необходимости сроком на один месяц. Проанализируйте действия директора ОАО «Слава». Можно ли было заключать с Ветровым Г.И. срочный трудовой договор? Может ли Ветров отказаться от перевода по производственной необходимости? Опишите особенности осуществления постоянных и временных переводов.

5. Гражданка Синицына Е.М. была принята на работу на завод лаборантом с испытательным сроком три месяца. Против установления ей испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Синицыной Е.М. о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания. Синицына Е.М. не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности. Может ли быть Синицына уволена с работы по результатам испытания?

6. Работник Вольнов И.Т. без уважительных причин на два часа опоздал на работу. По этому факту с него было взято письменное объяснение. В этот же день он демонстративно ушел с работы на три часа раньше. Считая, что в течение рабочего дня работник Вольнов И.Т. отсутствовал на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов, администрация уволила его за прогул. Что такое прогул? Правомерно ли решение администрации?

7. Директор государственного унитарного предприятия «Регион» уволил Сухову Л.А. по окончании срочного трудового договора, в период нахождения Суховой Л.А. в отпуске по уходу за ребенком, не достигшим возраста полутора лет. Сухова Л.А. была не согласна с увольнением, по ее мнению были нарушены требования ст.256 ТК РФ. Оцените ситуацию, объясните, какие особенности регулирования труда установлены для лиц, заключивших срочный трудовой договор

8. Работник ООО «Торговое предприятие «Вега» Холодов С.Д., занимающий должность старшего экспедитора, был направлен на уборку территории. Однако Холодов С.Д. отказался выполнять распоряжение директора, мотивируя свой отказ тем, что в его трудовые обязанности не входит уборка территории. Приказом по организации он был уволен за нарушение правил внутреннего трудового распорядка. Имел ли право работник отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором? В каких случаях допускается отказ от работы? К какому институту трудового права относится отказ от работы? Какие права сохраняются за работником на время отказа от выполнения работы в предусмотренных законом случаях?

Форма отчет

Порядок выполнения:

1. Ознакомиться с ситуацией.
2. Выявить аспекты.
3. Анализ ситуации.
4. Принимается альтернативное решение.

Контроль освоения знаний - тестовый контроль.

1. На какой срок может быть заключен срочный трудовой договор?
2. Трудовой договор считается заключенным:
3. Существенные условия трудового договора.
4. Условия трудового договора могут быть изменены:
5. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора после истечения его срока, а работник продолжает работать:
6. Работодатель имеет право потребовать выполнения работы, не предусмотренной в трудовом договоре, если:
7. Если работник не приступил к работе в установленный срок без уважительной причины в течение недели, то:
8. Срок испытания работника при приеме на работу не может превышать:
Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных структурных подразделений организаций, если иное не установлено федеральным законом, срок испытания не может превышать:
9. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:
10. Перемещение работника.

Место проведения самоподготовки: Учебная комната, учебная комната общежития.

Используемая литература:

Основные источники:

1. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебное пособие / Р.Ф. Матвеев. - М: Форум, 2012
2. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник /под ред. Д.О. Тузова, В.С. Аракчеева. - М.:ФОРУМ: ИНФРА-М, 2011
3. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности учеб. / В. В. Румынина. – М.: Издательский центр «Академия», 2012

Дополнительные источники:

- Мушинский В.О.
Гражданское право: Учеб. Пособие.- М.:ФОРУМ: ИНФРА-М, 2015

Нормативные правовые акты:

1. Конституция Российской Федерации.
2. Трудовой кодекс РФ (по состоянию на 20 мая 2015г.)
3. Закон Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации» в ред. Федерального закона от 20 апреля 2009г.