

Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Бублик Владимир Александрович
Должность: Ректор
Дата подписания: 11.08.2023 11:22:31
Уникальный программный ключ:
c51e862f35fca08ce36bdc9169348d2ba451f033

**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**
Федеральное государственное бюджетное образовательное
учреждение высшего образования
**«УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ В.Ф. ЯКОВЛЕВА»**

«Утверждено»
Решением Ученого Совета УрГЮУ
имени В.Ф. Яковлева
от «26» июня 2023 года

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА ДИСЦИПЛИНЫ
«Юридическая ответственность субъектов трудового права»
Основная профессиональная образовательная программа высшего
образования – программа магистратуры по направлению подготовки
40.04.01 Юриспруденция
(профиль (магистерская программа): Юрист в сфере управления персоналом)

РАЗРАБОТЧИК	
КАФЕДРА:	Трудовое право
АВТОР (Ы):	Кучина Юлия Александровна, доцент, кандидат юридических наук, доцент

Целью освоения учебной дисциплины является формирование у магистрантов целостного представления и комплексных знаний о понятии, особенностях и видах юридической ответственности субъектов трудового права; выработка способности правильно применять нормы, установленные в отношении дисциплинарной ответственности работников и материальной ответственности сторон трудового договора, на основе изучения фундаментальных работ в области трудового права, международного и национального трудового законодательства, судебной практики, необходимой для грамотного построения стратегии управления персоналом и предупреждения трудовых конфликтов, а также умения применять на практике новые цифровые инструменты, которые используются как государственными инспекторами труда при проведении проверок, так и работодателями при подготовке юридических документов, необходимых для привлечения работников к ответственности, а также при проведении самоконтроля, и работниками, желающими оценить уровень соблюдения работодателем их трудовых прав. Дисциплина относится к части учебного плана, формируемой участниками образовательных отношений.

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

№ п/п	Темы учебной дисциплины	Виды учебной деятельности и трудоемкость (в часах)			Всего часов
		Лекции	Практические занятия	Самостоятельная работа	
1	Тема 1. Общая характеристика юридической ответственности субъектов трудового права	1	1	8	10
2	Тема 2. Дисциплинарная ответственность работников	3	6	26	35
3	Тема 3. Материальная ответственность сторон трудового договора	3	6	26	35
4	Тема 4. Административная и уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства	1	2	16	19
5	Тема 5. Специфика юридической ответственности отдельных категорий	0	1	8	9

	работников				
	ВСЕГО:	8	16	84	108

РЕЗУЛЬТАТЫ ОБУЧЕНИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ:

Типы задач профессиональной деятельности	Задачи профессиональной деятельности	Код профессиональной компетенции	Содержание профессиональной компетенции	Код индикатора	Содержание индикатора	Результаты обучения
правоприменительный	Применение нормативных правовых актов в сфере управления персоналом	ПК-4	Способен осуществлять правовое сопровождение и оформление деятельности кадровых служб и иных структурных подразделений в сфере управления персоналом	ИПК-4.3	Координирует либо самостоятельно осуществляет правовое сопровождение деятельности кадровых служб (прием на работу, перевод, увольнение, применение дисциплинарных взысканий и пр.)	<p>Знания: магистрант знает:</p> <ul style="list-style-type: none"> - требования, предъявляемые к оформлению, структуре, содержанию и процедуре подготовки документов, сопровождающих привлечение работника к материальной и дисциплинарной ответственности. - цифровые средства для осуществления электронного документооборота для выстраивания взаимодействия «работник-работодатель» в рамках ответственности сторон трудового договора; - наличие типовых форм документов по привлечению к ответственности в рамках Системы электронных сервисов «Онлайнинспекция. рф»; единой цифровой платформы «Работа в России» <p>Умения: магистрант может:</p> <ul style="list-style-type: none"> - характеризовать средства и приемы юридической техники, используемые при

					<p>подготовке пакета юридических документов, необходимых для привлечения работника к ответственности;</p> <ul style="list-style-type: none"> - определить совокупность документов, необходимых для привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности по различным основаниям. определять возможные способы взаимодействия сторон по вопросу привлечения к ответственности в рамках электронного документооборота; - оценить достаточность и возможность использования предложенных в Системе электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф», на единой цифровой платформе «Работа в России» типовых форм документов для привлечения к ответственности; - проверять подготовленные юридические документы с помощью анализа типовых ошибок, допускаемых работодателями при привлечении работников к дисциплинарной и материальной ответственности, размещенных в Системе электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф» - проверять законность привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности, используя сервис «Электронный инспектор» Системы электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф» <p>Навыки:</p>
--	--	--	--	--	--

					<ul style="list-style-type: none"> - подготовки пакета юридических документов для привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности в соответствии с требованиями, установленными в нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, а также с учетом цифровых возможностей, предоставляемых Системой электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф», единой цифровой платформой «Работа в России»; - навыками проверки подготовленных документов с помощью Системы электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф» - выявления правовых последствий несоблюдения требований, предъявляемых к оформлению, содержанию и процедуре создания документов, необходимых для привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности. <p>Знания: магистрант знает: методы, способы и приемы обнаружения, фиксации и прекращения совершения трудового правонарушения, установления фактических обстоятельств дела и лиц, виновных в совершении трудового правонарушения; порядок организации и проведения проверок работодателей органами,</p>
--	--	--	--	--	--

		ПК-5	Способен в пределах своей компетенции выполнять	ИПК-5.5	<p>осуществляющими государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства, в том числе знает их виды, цели, задачи, основания, поводы, предмет и продолжительность;</p> <p>Умения: Магистрант умеет: устанавливать факт нарушения трудовых прав работника; определять признаки трудового правонарушения, закрепленные в соответствующих правовых нормах, идентифицировать признаки совершенного в конкретной ситуации противоправного деяния, устанавливать тождество между ними, выявлять круг фактических обстоятельств, необходимых для разрешения конкретной ситуации; осуществлять поиск, анализ и оценку информации, имеющей доказательственное значение для привлечения работодателя к ответственности за совершение трудового правонарушения, на предмет относимости, допустимости, достоверности и достаточности; определять в конкретной ситуации вид и меру ответственности за нарушение нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, актов социального партнерства, трудовых договоров;</p>
--	--	------	---	---------	--

			административно-правовые функции органа публичной власти в сфере труда и социального обеспечения		законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях	<p>определять методику и тактику проведения проверки в отношении факта совершения трудового правонарушения;</p> <p>определять в конкретной ситуации состав документов, опосредующих процедуру проверки по факту совершения трудового правонарушения.</p> <p>Навыки:</p> <p>анализа и оценивания полученной в ходе проведения проверки информации по факту совершения трудового правонарушения;</p> <p>анализа конкретной ситуации на предмет соблюдения трудовых прав работников, предусмотренных трудовым законодательством;</p> <p>юридической квалификацией конкретного деяния, в котором усматривается состав трудового правонарушения;</p> <p>моделирования происшедшего события нарушения норм трудового права, планирования и осуществления деятельности по исследованию отдельных обстоятельств совершения трудового правонарушения.</p> <p>установления вида и меры ответственности к правонарушителю.</p>
экспертно-аналитический	Правовой анализ и экспертиза	ПК-6	Способен осуществлять правовой анализ и экспертизу в сфере управления персоналом	ИПК-6.2	Готовит юридические заключения по вопросам управления персоналом,	<p>Знания:</p> <p>Магистрант знает:</p> <p>понятие и виды дисциплинарной ответственности;</p> <p>источники правового регулирования дисциплинарной ответственности;</p>

					<p>возникающим у работодателя</p> <p>дисциплинарные взыскания, применяемые при общей и специальной дисциплинарной ответственности;</p> <p>этапы привлечения работников к дисциплинарной ответственности;</p> <p>условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора;</p> <p>случаи привлечения к материальной ответственности работодателя;</p> <p>обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника;</p> <p>основания и виды материальной ответственности работника; способы взыскания ущерба с работника и работодателя; составы административных правонарушений и преступлений, связанных с нарушением норм трудового права;</p> <p>Умения:</p> <p>Магистрант умеет:</p> <p>осуществить анализ практической ситуации для определения законности привлечения работника к ответственности;</p> <p>прогнозировать вероятность привлечения работодателя к ответственности за нарушение прав работников;</p> <p>предложить варианты решения трудовправовой проблемы в конкретной ситуации, объясняя их правовые последствия;</p> <p>логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь</p>
--	--	--	--	--	---

						<p>при даче разъяснений по правовым вопросам или проведении правовой экспертизы по проблемам особенностей регулирования труда отдельных категорий работников.</p> <p>осуществить правовую экспертизу проектов юридических документов, необходимых для привлечения к трудово-правовой ответственности, с точки зрения соблюдения трудового законодательства.</p> <p>Навыки:</p> <p>способность анализировать фактическую информацию и выделять юридически значимые обстоятельства;</p> <p>ориентации в основных профессиональных источниках информации (СПС, юридические сайты);</p> <p>применения правовых приемов разрешения конкретных ситуаций, связанных с привлечением к ответственности субъектов ТП.</p> <p>выявление правовых последствий нарушения порядка совершения действий по привлечению к ответственности, регламентированных нормами трудового права</p>
консультационный	Консультирование по правовым вопросам	ПК-7	Способен проводить консультирование по правовым вопросам	ИПК-7.1	Осуществляет консультирование работодателей и работников по вопросам	<p>Знания:</p> <p>Магистрант знает:</p> <p>понятие и виды дисциплинарной ответственности;</p> <p>источники правового регулирования</p>

				<p>соблюдения социального и трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового и социального права</p>	<p>дисциплинарной ответственности; дисциплинарные взыскания, применяемые при общей и специальной дисциплинарной ответственности; этапы привлечения работников к дисциплинарной ответственности; условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора; случаи привлечения к материальной ответственности работодателя; обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника; основания и виды материальной ответственности работника; способы взыскания ущерба с работника и работодателя; составы административных правонарушений и преступлений, связанных с нарушением норм трудового права;</p> <p>Умения: Магистрант умеет: в конкретной правовой ситуации выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения субъекта трудовому праву, закрепляющей основания и порядок применения мер государственного принуждения за нарушение законодательства в сфере труда, выбрать необходимые нормативные источники, на основании которых должна разрешаться правовая ситуация, связанная с</p>
--	--	--	--	--	---

					<p>применением к субъектам трудового права мер государственного принуждения;</p> <p>установить вид ответственности, к которой привлечен/может быть привлечен субъект трудового права, в том числе занимающийся управлением персоналом;</p> <p>определить наличие условий привлечения субъекта к трудовправовой ответственности, обстоятельств, освобождающих субъекта от ответственности;</p> <p>предложить, какие правомерные действия должны быть совершены для привлечения субъекта трудового права к ответственности;</p> <p>в случае выявления противоправного поведения предложить способы защиты нарушенного права пострадавшего субъекта трудового права;</p> <p>информировать субъектов трудового права о действующем законодательстве по вопросам ответственности в сфере труда, а также разьяснять проблемные вопросы;</p> <p>Навыки:</p> <ul style="list-style-type: none"> - анализа мероприятий по привлечению к ответственности с точки зрения выявления соблюдения прав работников (соискателей); - определения способа защиты нарушенных трудовых прав работника (соискателя);
--	--	--	--	--	--

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

Тема 1. Общая характеристика юридической ответственности субъектов трудового права

1. Законность и правопорядок в трудовом праве.
2. Правонарушение в сфере труда как основание юридической ответственности по нормам трудового права.
3. Юридический состав правонарушения, его элементы;
4. Понятие, сущность, принципы и виды юридической ответственности.
5. Обстоятельства, исключающие юридическую ответственность.

Вопросы для самоконтроля:

1. Какое поведение работника может считаться правомерным? А противоправным?
2. Дайте понятие юридической ответственности.
3. Назовите признаки юридической ответственности
4. Назовите принципы юридической ответственности и дайте им развернутую характеристику.
5. Назовите виды юридической ответственности.
6. Назовите основания возникновения и прекращения юридической ответственности, а также обстоятельства, ее исключающие.

Задания для самостоятельной работы студента по теме:

Используя справочно-правовые системы (КонсультантПлюс, Гарант и т.д.) подберите примеры решений:

1. Подберите примеры решений Верховного Суда РФ и Конституционного Суда РФ по трудовым спорам, в которых судьи, вынося решение, использовали принципы юридической ответственности. Проанализируйте, какие принципы юридической ответственности чаще всего используются судами.
2. Подберите примеры решений судов общей юрисдикции по трудовым спорам, в которых судьи, вынося решение, использовали принципы юридической ответственности. Проанализируйте, какие принципы юридической ответственности чаще всего используются судами.
3. Подберите примеры решений судов общей юрисдикции по трудовым спорам, в которых судьи, вынося решение, давали характеристику обстоятельствам, исключающим юридическую ответственность субъектов трудового права.

Примерные задания для практических занятий:

1). Определите субъекта, несущего ответственность, вид юридической ответственности и ее основание в следующих случаях:

А) Начальник отдела персонала отказала Серовой в заключении трудового договора в связи с наличием у нее малолетнего ребенка;

Б) Грузчик Петров не потушил сигарету, бросив ее урну, в результате на складе возник пожар;

В) Финансовый директор Кузякин передал компании-конкуренту документацию, посвященную построению системы управления квалификацией персонала;

Г) В связи со сбоем в работе банка работники смогли получить зарплату не 7, а 9 июня;

Д) Специалист по охране труда не организовал прохождение работниками медосмотра, в результате чего компания была привлечена к административной ответственности;

Е) Смирнов вытащил из портфеля сотовый телефон Иващенко (действия Смирнова зафиксировала камера видеонаблюдения);

Ж) За успешную сдачу экзамена преподаватель ВУЗа Семенова брала от студентов по 2000 рублей;

З) в результате прокурорской проверки установлено, что менеджер по кадрам Зимина не сообщила о приеме на работу бывшего муниципального служащего по его прежнему месту службы;

И) Кладовщики Меркулов и Канищев подрались во время работы в связи с разногласиями по итогам выборов;

К) Работникам ИП Сидорцов платят официальную зарплату менее МРОТ в связи с тем, что Сидорцов тратит деньги на погашение кредитов, выданных на развитие бизнеса.

2. Химик-аналитик Титова трижды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. После неявки на проведение инструктажа в третий раз, ей был объявлен выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Титовой в руках разорвалась колба, в результате чего она получила тяжёлые ожоги.

Кто будет нести юридическую ответственность за этот несчастный случай? Какие обстоятельства для привлечения виновного (-ых) к ответственности следует установить? Какие виды ответственности возможны в данном случае?

3. Генеральный директор ООО «Роза и тюльпан» Марков в течение шести месяцев выплачивал своим сотрудникам 50 % заработной платы, а оставшуюся часть переводил на оплату закупаемых товаров для расширения деятельности ООО и на погашение кредитов.

В компетенцию каких государственных органов входит расследование данного правонарушения? Какие виды ответственности возможно применить к Маркову? Какие доказательства можно использовать для доказывания нецелевого использования денежных средств, предназначенных для выплаты заработной платы?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1.Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СЗ РФ.2002.№ 1 (ч. 1), ст. 3.

2.Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года// СЗ РФ.2002. N 1 (ч. 1), ст. 1.

3.Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 года // СЗ РФ.1996.№ 25. ст. 2954.

4. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»// Российская газета.2004. 8 апреля

5.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»// Российская газета.2006. 29 ноября.

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1.Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержден Президиумом ВС РФ от 09.12.2020

2. Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника, утвержден Президиумом ВС РФ от 05.12.2018

3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 14 апреля 2016 г. N 13 «О судебной практике применения законодательства, регулирующего вопросы дисциплинарной ответственности судей»

Тема 2. Дисциплинарная ответственность работников

1. Дисциплина труда: понятие и содержание.
2. Правовые методы обеспечения дисциплины труда.
3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка: ПВТР, уставы и положения о дисциплине.
4. Поощрения за труд: виды и порядок применения.
5. Дисциплинарная ответственность: понятие и виды.
6. Дисциплинарный проступок, трудовые обязанности работника.
7. Виды дисциплинарных взысканий
8. Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности.
9. Электронный документооборот при привлечении работников к дисциплинарной ответственности.
10. Возможности Системы электронных сервисов «Онлайнинспекция. рф» для привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

Вопросы для самоконтроля:

1. Дайте понятие терминов: «дисциплина труда», «внутренний трудовой распорядок», «трудовые обязанности», «дисциплинарная ответственность».
2. Как соотносятся между собой дисциплина труда и внутренний трудовой распорядок?
3. На каких уровнях осуществляется регулирование внутреннего трудового распорядка и с помощью каких средств?
4. Назовите процедуру принятия и изменения Правил внутреннего трудового распорядка. Раскройте содержание Правил внутреннего трудового распорядка.
5. Назовите способы ознакомления работников с ПВТР (как традиционные, так и с помощью информационных систем)
6. Какие меры поощрения вы знаете?
7. Каков порядок применения мер поощрения?
8. Назовите условия привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Назовите виды дисциплинарной ответственности.
9. Назовите требования, предъявляемые к процедуре привлечения к дисциплинарной ответственности.
10. Назовите документы, необходимые для привлечения работников к дисциплинарной ответственности.
11. Какие типовые формы документов, необходимые для привлечения работников к дисциплинарной ответственности, имеются в Системе электронных сервисов «Онлайнинспекция. рф»?
12. Возможен ли электронный документооборот при привлечении работника к дисциплинарной ответственности?
13. Назовите порядок обжалования и снятия дисциплинарных взысканий.
14. С помощью какого электронного ресурса работник может обжаловать действия работодателя по привлечению его к дисциплинарной ответственности?

15. Какие типовые ошибки допускают работодатели при привлечении работников к дисциплинарной ответственности (на основе анализа Системы электронных сервисов «Онлайнинспекция. рф»)

Задания для самостоятельной работы студента по теме

✓ Составьте сравнительную таблицу общей и специальной дисциплинарной ответственности;

✓ На основании анализа федеральных законов, уставов и положений о дисциплине (не менее 5), проведите сравнительный анализ специальной дисциплинарной ответственности по следующим критериям:

- круг лиц, на которых распространяется ответственность;
- понятие дисциплинарного проступка;
- виды дисциплинарных взысканий;
- обязательность применения дисциплинарных взысканий;
- определение объема дисциплинарной власти различных должностных лиц;
- уточнение порядка привлечения к дисциплинарной ответственности;
- возможность применения во время действия дисциплинарного взыскания мер поощрения.

✓ Проведите сравнительный анализ премий, обусловленных системой оплаты труда, и премий, применяемых в качестве поощрения за труд.

✓ Подготовьте карту-схему всех видов государственных наград, существующих в Российской Федерации, а также льгот и преимуществ, предоставляемых работникам при наличии государственных наград.

✓ На основании Указа Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» составьте схему порядка представления работника к государственной награде — почетному званию «Заслуженный юрист Российской Федерации».

✓ Используя сервис Трудовой навигатор Системы электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф», составьте подробную схему привлечения работников к дисциплинарной ответственности

✓ Необходимо проанализировать составы дисциплинарных проступков, определяя их субъект, объект, субъективную и объективную стороны; доказательства, которые должны быть собраны для квалификации деяния в качестве дисциплинарного проступка; методику и тактику проведения проверки в отношении факта совершения трудового правонарушения; документы, которые должны быть оформлены для привлечения к ответственности в виде увольнения за:

- прогул;
- аморальный проступок;
- виновные действия, дающие основание для утраты доверия со стороны работодателя;
- принятие необоснованного решения руководителем организации;
- неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.

Примерные задания для практических занятий:

1. В Кодексе этики АО «Меркурий» закреплены следующие положения:

А) В случае болезни во время отпуска работник не может продлить отпуск, а обязан вовремя выйти на работу. Если работник данное требование не выполняет, то на следующий день работодатель имеет право издать приказ об увольнении работника за прогул.

Б) Работник обязан посещать корпоративные мероприятия, проводимые как во время, так и после работы. При отсутствии работника на мероприятии во время рабочего дня он может быть уволен за прогул, при отсутствии после работы — лишен премии.

В) Работники не имеют права сообщать третьим лицам об условиях работы в компании (содержании трудового договора, локальных нормативных актов, коллективного договора). В противном случае их действия расцениваются как аморальные и они могут быть уволены по п.8 ст. 81 ТК РФ;

Г) Работники обязаны вежливо разговаривать друг с другом и третьими лицами, не имеют право повышать голос. В случае нарушения данного требования они привлекаются к дисциплинарной ответственности и их фотография вывешивается на «доску позора».

Д) в случае совершения работником дисциплинарного проступка проводится общее собрание сотрудников структурного подразделения, в котором работает работник, для решения вопроса о привлечении его к дисциплинарной ответственности.

Может ли в АО быть принят Кодекс этики? Несут ли работники ответственность за несоблюдение его норм? Соответствуют ли данные положения Кодекса этики действующему законодательству? Изменится ли решение задачи, если соответствующие нормы будут установлены в ПВТР АО?

2. Начальник медицинской службы ООО «Автобусный парк № 4» предложил водителю рейсового автобуса Колесникову после нескольких обмороков пройти внеочередное медицинское освидетельствование. Такое требование представитель работодателя объяснил тем, что внезапные обмороки, которые за последние две недели случались с Колесниковым трижды, создают угрозу безопасности дорожному движению. Колесников от медицинского освидетельствования отказался, мотивируя тем, что он только месяц назад прошел плановый медосмотр, который не выявил у него нарушений состояния здоровья.

Начальник медицинской службы обратился к юрисконсульту ООО с просьбой объяснить, как следует поступить в сложившейся ситуации и можно ли привлечь Колесникова к дисциплинарной ответственности.

Помогите юрисконсульту подготовить заключение, обосновав законность и справедливость возможных решений работодателя.

3. На сотовый телефон генерального директора ООО «Спектр» Сулова в мессенджере "What's App" пришло изображение, которое, по мнению директора, носит оскорбительный характер. Было выявлено, что сообщение пришло с сотового номера Иванова, директора по продажам, с которым у Сулова затяжной конфликт, в пятницу после окончания рабочего дня (сим-карта с данным номером была выдана Иванову для осуществления профессиональной деятельности).

Юрисконсульта ООО попросили подготовить заключение о перспективах судебного разбирательства.

Совершил ли Иванов дисциплинарный проступок? Нарушил ли он трудовые обязанности, морально-этические нормы? Имеются ли основания для привлечения его к дисциплинарной ответственности? Вправе ли Сулов требовать компенсации морального вреда?

4. Федорова обратилась с иском к Центральной городской больнице, просила признать незаконным и отменить приказ об объявлении выговора.

В обоснование иска указала, что работает у ответчика по трудовому договору в должности заведующей эпидемиологическим отделом. Приказом от 22 апреля 2021 г. на нее наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за то, что она представляет в бухгалтерию таблицы учета рабочего времени в бумажном, а не электронном виде. С приказом Федорова не согласна, полагает, что дисциплинарного проступка не совершала, поскольку должностная инструкция в части возложения на нее обязанности вести таблицы учета рабочего времени в электронном виде противоречит трудовому законодательству, поскольку у работодателя отсутствует собственная информационная система.

Законно ли применение дисциплинарного взыскания к Федоровой? Какие имеются условия для применения работодателем электронного документооборота?

5. Экономист Зеленцов работал в ООО «Продторг» 6 лет, имел две благодарности и был награжден почетной грамотой. При разработке экономического обоснования новых мероприятий им были допущены грубые просчеты, и работу пришлось выполнять заново, в результате чего были сдвинуты сроки проведения мероприятий. Зеленцову был объявлен выговор, а также он был лишен квартальной премии. Зеленцов обжаловал взыскание и лишение премии в суд, указав, что до этого инцидента он всегда был на хорошем счету, а просчеты были связаны с тем, что он почти не спит ночью из-за новорожденного ребенка. Кроме того, он полагал, что работодатель должен был не лишить его премии полностью, а лишь уменьшить ее размер, поскольку проступок совершен им впервые.

Оцените доводы Зеленцова и законность действий работодателя. Используя типовые формы, размещенные в Системе электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф», подготовьте пакет документов, необходимых для привлечения Зеленцова к дисциплинарной ответственности, а также проверьте правильность своих действий с помощью сервиса Электронный инспектор.

6. Проектировщику Кузнецову объявлено замечание за отказ ознакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда. Двум работникам был объявлен выговор: токарю Резцову — за работу на станке без защитных очков, а повару столовой Пироговой — за неоднократный отказ пройти медицинский осмотр.

Однако через три дня Резцов опять работал без защитных очков, Пирогова так и не прошла медосмотр, а Кузнецов повторно отказался знакомиться с результатами проведенной на его рабочем месте специальной оценки условий труда. После получения объяснений по поводу проступков, Резцов и Пирогова были уволены по пп. «д» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а Кузнецов — по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия работодателя? Используя типовые формы, размещенные в Системе электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф», подготовьте пакет документов, необходимых для привлечения работников к дисциплинарной ответственности.

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СЗ РФ.2002.№ 1 (ч. 1), ст. 3.

2.Федеральный закон от 08.03.2011 № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии»// СЗ РФ.2011.№ 11, ст. 1504.

3.Федеральный закон от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» // СЗ РФ.1995. N 47. ст. 4472.

4.Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации»// СЗ РФ.2011. N 49 (ч. 1), ст. 7020,

5.Федеральный закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»// СЗ РФ.2007.№ 10. ст. 1152,

6.Федеральный закон от 10.01.2003 № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»// СЗ РФ.2003. N 2. ст. 169

7.Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»// СЗ РФ.2004.№ 31. ст. 3215

8.Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции»// СЗ РФ. 2011.№ 7. ст. 900.

9.Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации»// Собрание актов Президента и Правительства РФ.1992.№ 9. ст. 608.

10.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»// Российская газета.2004. 8 апреля

11. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, связанным с прекращением трудового договора по инициативе работодателя, утвержден Президиумом ВС РФ от 09.12.2020

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Обзор практики по рассмотрению в 2012-2013 годах дел по спорам, связанным с привлечением государственных и муниципальных служащих к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционных проступков (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30 июля 2014 г.)

2. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 18 марта 2021 г. N ПП/04981-6-1

3. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 7 августа 2019 г. N ПП/19593-6-1

4. Письмо Федеральной службы по труду и занятости от 1 июня 2011 г. N 1493-6-1 "О применении дисциплинарного взыскания"

Тема 3. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Понятие и значение материальной ответственности в трудовом праве.

2. Отличие материальной ответственности сторон трудового договора от имущественной ответственности субъектов гражданского права.

3. Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.

4. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику и его имуществу.

5. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Виды материальной ответственности работника.

6. Договоры о полной материальной ответственности: виды, порядок заключения.

7. Определение размера причиненного работником ущерба.

8. Порядок взыскания с работника ущерба, причиненного работодателю. Освобождение работника от материальной ответственности.

9. Электронный документооборот при привлечении работников к материальной ответственности.

10. Возможности Системы электронных сервисов «Онлайнинспекция. рф» для привлечения работников к материальной ответственности

Вопросы для самоконтроля:

1. Какие признаки формируют понятие материальной ответственности?

2. Какие обстоятельства освобождают работника от привлечения к материальной ответственности?

3. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность независимо от наличия или отсутствия своей вины?

4. Что собой представляет категория «незаконное лишение работника возможности трудиться»?

5. За какое имущество работника несет ответственность работодатель?

6. Чем ограничен предел материальной ответственности работника?
7. Какова процедура установления размера причиненного ущерба, причиненного работником и работодателем?
8. В каком случае размер причиненного работником ущерба не может быть снижен по решению суда?
9. При каких обстоятельствах работодатель вправе взыскать ущерб в одностороннем порядке?
10. Дайте определение прямого действительного ущерба. Чем данное определение отличается от понятия убытков по ГК РФ?
11. Кто из представителей работодателя вправе привлекать работника к материальной ответственности?
12. Имеет ли значение материальное положение работника для определения размера ущерба, подлежащего взысканию?
13. В каком случае бремя доказывания отсутствия вины возложено ТК РФ на работника?
14. Какие типовые формы документов, необходимые для привлечения работников к материальной ответственности, имеются в Системе электронных сервисов «Онлайнинспекция. рф»?
12. Возможен ли электронный документооборот при привлечении работника к материальной ответственности?
13. Может ли работник в рамках электронного документа направить заявление о необходимости возмещения ущерба, причиненного работодателем?
14. С помощью какого электронного ресурса работник может обжаловать действия работодателя по привлечению его к материальной ответственности?
15. Какие типовые ошибки допускают работодатели при привлечении работников к материальной ответственности (на основе анализа Системы электронных сервисов «Онлайнинспекция. рф»)

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Составьте сравнительную таблицу материальной и гражданско-правовой имущественной ответственности;
 2. Составьте сравнительную таблицу материальной ответственности работника и работодателя;
 3. Составьте подробную схему привлечения работников к материальной ответственности;
 4. Дайте правовую характеристику основаниям материальной ответственности работодателя, используемым в статье 234 ТК РФ:
 - 1) незаконное отстранение работника от работы;
 - 2) незаконное увольнение;
 - 3) незаконный перевод на другую работу;
 - 4) внесение в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника;
 - 5) задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о трудовой деятельности
 - б) отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- Подберите акты судебной практики, иллюстрирующие применение каждого основания материальной ответственности работодателя, используемого в статье 234 ТК РФ.
5. Приведите не менее трех примеров, иллюстрирующих такие обстоятельства освобождения работника от материальной ответственности, как:

- крайняя необходимость;
- необходимая оборона;
- нормальный хозяйственный риск;
- непреодолимая сила.

Найдите судебные решения, иллюстрирующие данные обстоятельства.

6. Проведите анализ судебной практики по вопросу возмещения морального вреда, причиненного работнику незаконными действиями (бездействием) работодателя (оценить не менее 10 дел). Ответьте на следующие вопросы:

1) как часто удовлетворяют суды требование работника о возмещении морального вреда;

2) за какие незаконные действия (бездействие) работодателя чаще всего работники требуют возмещения морального вреда;

3) какие доказательства требует от работников суд для решения вопроса о компенсации морального вреда, какие факты приводят работники в подтверждение причинения морального вреда;

4) какой размер морального вреда требуют возместить истцы, и какой размер в итоге присуждается судом?

7. Проанализируйте понятие «прямой действительный ущерб». Решите, что из нижеперечисленного относится к прямому действительному ущербу:

1) штраф за нарушение требований охраны труда, выплаченный работодателем;

2) дважды начисленная и выплаченная работнику заработная плата;

3) денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы;

4) расходы на ремонт испорченного имущества;

5) провоз пассажира без билета;

6) оплата вынужденного прогула работнику;

7) убытки, возникшие в результате разглашения работником коммерческой тайны.

Подберите судебную практику, подтверждающую правильность ваших рассуждений.

Примерные задания для практических занятий:

1. На складе производственных товаров протекала крыша. Ливень, длившийся несколько часов, залил все складские помещения. Несмотря на попытки заведующего складом Обухова спасти продукты, значительная их часть была испорчена. Возместить ущерб завскладом отказался.

Есть ли основания для привлечения Обухова к материальной (дисциплинарной) ответственности? Если основания имеются, какой вид материальной (дисциплинарной) ответственности будет у Обухова? Используя типовые формы, размещенные в Системе электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф», подготовьте пакет документов, необходимых для привлечения Обухова к материальной ответственности, а также проверьте правильность своих действий с помощью сервиса Электронный инспектор.

2. Работодатель обратился с иском к Галкиной — заведующей магазином о привлечении ее к материальной ответственности по факту выявленной недостачи. Помимо заведующей к материальной ответственности были привлечены контролеры-кассиры этого магазина. Работодатель просил взыскать со всех виновных работников ущерб в равных долях. Галкина в суде заявила, что она не занималась реализацией товара и не имела доступа к кассе, поэтому оснований для привлечения ее к ответственности не имеется.

Есть ли основания для привлечения Галкиной к материальной (дисциплинарной) ответственности? Используя сервисы «Трудовой навигатор», «Памятки», «Вопросы и ответы», размещенные в Системе электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф», назовите ошибки, допущенные работодателем при привлечении Галкиной к материальной ответственности.

3. В результате грубого нарушения технологического процесса токарь Аксененко повредил станок, ремонт которого обошелся работодателю в 100 000 руб. Поскольку станок ремонтировался три недели, работодатель не получил запланированную прибыль в размере 150 000 руб., заплатил штраф за недопоставленную продукцию в размере 50 000 руб., а также оплатил двум сменщикам Аксененко простой в размере 40 000 руб. Заработная плата Аксененко составляет 30 000 руб.

Какие из перечисленных сумм составляют прямой действительный ущерб? Может ли Аксененко быть привлечен к материальной ответственности? Если может, то в каких пределах? Используя типовые формы, размещенные в Системе электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф», подготовьте пакет документов, необходимых для привлечения Аксененко к материальной ответственности, а также проверьте правильность своих действий с помощью сервиса Электронный инспектор.

4. Генеральный директор ООО «СтройКа» обязал заключить специалиста по кадрам с офис-менеджером договор о полной материальной ответственности за офисную мебель и оргтехнику, находящиеся в зале приема посетителей, а с другими сотрудниками — договоры о полной коллективной материальной ответственности за материальные ценности, находящиеся в их кабинетах.

Правомерны ли действия генерального директора? Используя сервисы «Трудовой навигатор», «Памятки», «Вопросы и ответы», размещенные в Системе электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф», назовите ошибки, допущенные работодателем при заключении договоров о полной материальной ответственности. Какими способами защиты могут воспользоваться работники?

5. ИП Мартиросян обратился в суд с требованием взыскать с коллектива работников недостачу. Он указал, что работники работали продавцами-консультантами и с ними был заключен договор о коллективной материальной ответственности. По результатам проведенной инвентаризации товарно-материальных ценностей была выявлена недостача автомобильных шин. По мнению работодателя, она была допущена по вине работников.

Работники с иском не согласились, указав, что шины находились не только в торговом зале и на складе, но и на лестнице между этажами. При этом отдельного учета по местам хранения не велось, а также не осуществлялось видеонаблюдение в торговом зале. Кроме того, было установлено, что в складских помещениях, расположенных в подвале, наряду с автошинами работодателя хранились автошины другого ИП.

Какие обстоятельства дела являются юридически значимыми и должны быть установлены судом для правильного разрешения спора? Имеются ли основания для освобождения работников от материальной ответственности? Используя сервисы «Трудовой навигатор», «Памятки», «Вопросы и ответы», размещенные в Системе электронных сервисов «Онлайнинспекция.рф», назовите ошибки, допущенные работодателем при попытке привлечь работников к материальной ответственности.

6. Используя СПС КонсультантПлюс Калькуляторы рассчитайте денежную компенсацию за задержку выплаты заработной платы исходя из следующих условий (ежемесячная заработная плата работника- 45тыс.рублей, дни выплаты зарплаты- 07 и 22 каждого месяца, последний день выплаты- 22.12.2021 г. Расчет произведите на день выполнения задания) и подготовьте необходимые юридические документы от имени работника для получения выплаты.

7. Менеджер по продажам ОАО «Свет» Павлова опоздала на работу на два часа, в связи с чем торговый зал оказался закрытым для покупателей. За указанное нарушение ей был объявлен строгий выговор и наложен штраф в сумме 5000 руб. в связи с нанесением материального ущерба работодателю (по мнению директора, этих денег магазин недополучил от покупателей в связи с опозданием Павловой к началу рабочего дня).

Через две недели Павлова отказалась оставаться после окончания рабочего дня на работе для генеральной уборки помещения, хотя в соответствии с приказом директора ей

был установлен ненормированный рабочий день. Руководитель издал приказ об увольнении Павловой по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.

Не согласившись с увольнением, Павлова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Возможно ли привлечение Павловой к дисциплинарной ответственности в виде увольнения? Возможно ли взыскание с Павловой штрафа в порядке привлечения к материальной ответственности? Соблюдена ли процедура привлечения к дисциплинарной ответственности? Подготовьте документы, необходимые для привлечения Павловой к ответственности за опоздание на работу.

8. Водитель, выполняя задание – отвезти директора в аэропорт, превысил скорость, нарушив Правила дорожного движения. Нарушение зафиксировали камеры видеонаблюдения. Обязанность соблюдать последние была закреплена в должностной инструкции водителя. Работодатель был привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 1 500 руб. Водителю было предложено добровольно возместить ущерб, причиненный работодателю. Оклад водителя равен прожиточному минимуму. *1. Правомерно ли предложение работодателя? 2. Является ли уплаченный штраф для работодателя прямым действительным ущербом? Вариант: Ответьте еще раз на поставленные вопросы при условии, что директор сам потребовал от водителя нарушить скоростной режим.*

9. Юрисконсульт, представляя интересы работодателя, пришел в судебное заседание с ноутбуком, выданным ему по договору о полной материальной ответственности. На обратной дороге в офис работодателя юрисконсульт поскользнулся и уронил ноутбук на лед. Ноутбук пришел в негодность. Работодатель издал приказ о взыскании с юрисконсульта полной стоимости ноутбука в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ. Оклад юрисконсульта 30 тыс. руб., стоимость ноутбука 50 тыс. руб. *1. Обоснованы ли действия работодателя? 2. Изменится ли ответ на первый вопрос, если юрисконсульт испортил ноутбук, препятствуя проникновению в здание работодателя вооруженных грабителей?*

1. Референт директора, случайно зацепив провод работающего монитора, разбила его. Приказом директора из ее заработной платы была удержана стоимость нового (купленного взамен разбитого) монитора по 20% ежемесячно. Стоимость разбитого монитора 7 тыс. руб., стоимость нового монитора 15 тыс. руб., оклад референта 15 тыс. руб. 1. Правомерно ли произведено взыскание? 2. Правильно ли определена сумма взыскания, если после удержания полной стоимости нового монитора выяснилось, что согласно документам бухгалтерского учета срок эксплуатации монитора истек, он списан и не числится на балансе работодателя. Вариант: Референт добровольно возместила стоимость нового монитора. Обязан ли работодатель добровольно вернуть ей деньги? Удовлетворит ли суд требование вернуть ей деньги в случае подачи ею искового заявления?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СЗ РФ.2002.№ 1 (ч. 1), ст. 3.

2. Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне»// СЗ РФ.2004.№ 32, ст. 3283

3.Федеральный закон РФ от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи» // СЗ РФ. 2003. № 28. ст. 2895

4. Федеральный закон РФ от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» // СЗ РФ. 1998. № 2. ст. 219

5. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Российская газета. 2003. 8 февраля

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. 2006. 29 ноября.

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 декабря 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Российская газета. 1995. 8 февраля

8. Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника, утвержден Президиумом ВС РФ от 05.12.2018

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Уголовно-исполнительный кодекс РФ
2. Приказ Минфина РФ от 13 июня 1995 г. № 49 "Об утверждении методических указаний по инвентаризации имущества и финансовых обязательств"
3. Письмо Министерства труда и социальной защиты РФ от 17 ноября 2020 г. № 14-2/ООГ-17024

Тема 4. Административная и уголовная ответственность за нарушение трудового законодательства

1. Административное правонарушение как основание административной ответственности работодателя и работников.

2. Понятие административного правонарушения и административной ответственности, виды административных взысканий;

3. Административная ответственность за нарушение индивидуальных трудовых прав работников;

4. Административная ответственность за нарушение коллективных трудовых прав работников;

5. Административная ответственность работников за правонарушения, связанные с исполнением трудовых обязанностей;

6. Понятие преступления и уголовной ответственности. Освобождение от уголовной ответственности и от уголовного наказания;

7. Уголовная ответственность за нарушение трудовых прав работников.

Вопросы для самоконтроля:

1. Что собой представляет административное правонарушение?
2. Какие составы административных правонарушений в сфере труда вы можете назвать?
3. Какие основания освобождения от ответственности вы знаете?
4. Что собой представляет категория «должностное лицо» применительно к сфере труда?
5. От чего зависит выбор субъекта привлечения к ответственности?
6. Назовите составы преступлений за нарушения в сфере труда
7. Возможно ли привлечение к уголовной ответственности работодателя?

8. Возможно ли одновременное привлечение к дисциплинарной, материальной, административной/уголовной ответственности?

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Из Кодекса РФ об административных правонарушениях выпишите все составы административных правонарушений, которые могут быть совершены работодателем и работниками, а также укажите субъектов, несущих ответственность, и виды санкций.

2. Из Уголовного кодекса РФ выпишите все составы преступлений, которые могут быть совершены в сфере труда, укажите субъектов, несущих ответственность, и виды наказаний.

3. Необходимо проанализировать составы административных правонарушений/преступлений в сфере труда, определив его субъект, объект, субъективную и объективную стороны; доказательства, которые должны быть собраны для квалификации деяния в качестве правонарушения; методику и тактику проведения проверки в отношении факта совершения трудового правонарушения:

- П.4 ст. 5.27 КоАП- Уклонение от оформления или ненадлежащее оформление трудового договора;

- П.3 ст. 5.27 КоАП РФ- фактическое допущение к работе лицом, не уполномоченным на это работодателем, в случае, если работодатель или его уполномоченный на это представитель отказывается признать отношения, возникшие между лицом, фактически допущенным к работе, и данным работодателем, трудовыми отношениями;

- Ст. 5.28 КоАП РФ- Уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора;

- Ч.1 ст. 145.1 УК РФ- Частичная невыплата свыше трех месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная из корыстной или иной личной заинтересованности руководителем организации, работодателем;

- Ч.1 ст. 143 УК РФ- Нарушение требований охраны труда, совершенное лицом, на которое возложены обязанности по их соблюдению, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого вреда здоровью человека.

Примерные задания для практических занятий:

1) Химик-аналитик Титова трижды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами. После неявки на проведение инструктажа в третий раз, ей был объявлен выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Титовой в руках разорвалась колба, в результате чего она получила тяжёлые ожоги.

Кто будет нести юридическую ответственность за этот несчастный случай? Какие обстоятельства для привлечения виновного (-ых) к ответственности следует установить?

2) Монтажник Серов систематически нарушал требования инструкции по охране труда. 12 февраля 2017 г. при проведении плановой проверки государственный инспектор труда увидел, что Серов выполняет монтажные работы на пятом этаже строящегося дома и не пользуется монтажным поясом.

Совершил ли Серов трудовое правонарушение? Может ли он быть привлечен к ответственности государственным инспектором труда? Какие еще субъекты могут быть привлечены к ответственности за нарушение требований охраны труда?

3) Руководство ООО «Северлес» объявило о дополнительном наборе сотрудников на инженерные должности. К начальнику отдела кадров ООО пришла гражданка Марьина, предоставив необходимые для трудоустройства документы.

Начальник отдела кадров, ознакомившись с предоставленными документами, вначале согласился принять Марьину на работу, но когда узнал, что у нее дети в возрасте 1,5 и 2,5 года, отказал ей в приеме, мотивируя тем, что Марьина будет часто отсутствовать на рабочем месте из-за болезни детей, а у предприятия нехватка сотрудников.

Подготовьте правовое заключение о возможности привлечения начальника отдела кадров к ответственности.

4) Генеральный директор ООО «Роза и тюльпан» Марков в течение шести месяцев выплачивал своим сотрудникам 50 % заработной платы, а оставшуюся часть переводил на оплатукупаемых товаров для расширения деятельности ООО и на погашение кредитов.

В компетенцию каких государственных органов входит расследование данного правонарушения? Какие виды ответственности возможно применить к Маркову?

5). Определите субъекта, несущего ответственность, вид юридической ответственности и ее основание в следующих случаях:

А) Начальник отдела персонала отказала Серовой в заключении трудового договора в связи с наличием у нее малолетнего ребенка;

Б) Грузчик Петров не потушил сигарету, бросив ее урну, в результате на складе возник пожар;

В) Финансовый директор Кузякин передал компании-конкуренту документацию, посвященную построению системы управления квалификацией персонала;

Г) В связи со сбоем в работе банка работники смогли получить зарплату не 7, а 9 июня;

Д) Специалист по охране труда не организовал прохождение работниками медосмотра, в результате чего компания была привлечена к административной ответственности;

Е) Смирнов вытащил из портфеля сотовый телефон Иващенко (действия Смирнова зафиксировала камера видеонаблюдения);

Ж) За успешную сдачу экзамена преподаватель ВУЗа Семенова брала от студентов по 2000 рублей;

З) в результате прокурорской проверки установлено, что менеджер по кадрам Зимина не сообщила о приеме на работу бывшего муниципального служащего по его прежнему месту службы;

И) Кладовщики Меркулов и Канищев подрались во время работы в связи с разногласиями по итогам выборов;

К) Работникам ИП Сидорцов платят официальную зарплату менее МРОТ в связи с тем, что Сидорцов тратит деньги на погашение кредитов, выданных на развитие бизнеса.

б) Электромонтёры механизированной колонны Комаров и Спиркин, не имевшие допуска к электросварочным работам, 11 мая по заданию прораба Петрова изготавливали калориферы. При проведении электросварочных работ они допустили небрежность, в результате чего от искр и капель расплавленного металла, попавших на промасленную пеньковую веревку и мусор, в цехе возник пожар. Огнем была уничтожена крыша производственного помещения, две автомашины и другое оборудование. Кроме того, сгорели товары, находившиеся в буфете столовой.

Приговором районного суда Комаров и Спиркин были осуждены по ст.168 УК РФ, а прораб Петров – по ст. 293 УК РФ. Судебная коллегия по уголовным делам областного суда прекратила дело за отсутствием в действиях Комарова и Спиркина состава преступления.

Кто будет нести ответственность за причиненный механизированной колонне ущерб? Должны ли отвечать за неосторожное уничтожение или повреждение имущества рабочие, привлеченные к производству огнеопасных работ без предварительного обучения их правилам противопожарной безопасности?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СЗ РФ.2002.№ 1 (ч. 1), ст. 3.
2. Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 года// СЗ РФ.2002. N 1 (ч. 1), ст. 1.
3. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13 июня 1996 года // СЗ РФ. 1996. № 25. ст. 2954.
4. Кодекс административного судопроизводства Российской Федерации от 8 марта 2015 г. № 21-ФЗ// СЗ РФ. 2015. №10. ст. 1391
5. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 23.12.2021 № 45 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судами общей юрисдикции дел об административных правонарушениях, связанных с нарушением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»
6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 ноября 2017 г. № 46 «О некоторых вопросах, возникающих при рассмотрении судьями дел о привлечении к административной ответственности по статье 19.29 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях»//Российская газета. 2017. 7 декабря
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25.12.2018 № 46 «О некоторых вопросах судебной практики по делам о преступлениях против конституционных прав и свобод человека и гражданина (статьи 137, 138, 138.1, 139, 144.1, 145, 145.1 Уголовного кодекса Российской Федерации)»
8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 марта 2005 г. N 5 "О некоторых вопросах, возникающих у судов при применении Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях"// Российская газета. 2005. 19 апреля

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 8 января 1997 г. № 1-ФЗ
2. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27 сентября 2016 г. № 36 «О некоторых вопросах применения судами Кодекса административного судопроизводства Российской Федерации»
3. Приказ Федеральной службы по труду и занятости от 13 июня 2019 г. № 160 «Об утверждении Административного регламента осуществления Федеральной службой по труду и занятости федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права»
4. Обобщение практики рассмотрения судами дел об административных правонарушениях, предусмотренных статьями 5.27, 5.27.1 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях Верховным Судом Республики Калмыкия от 16.09.2019
5. Справка по результатам изучения судебной практики рассмотрения судьями Саратовской области дел об административных правонарушениях, предусмотренных статьями 5.27, 5.27.1 КоАП РФ

Тема 5. Специфика юридической ответственности отдельных категорий работников

1. Особенности юридической ответственности руководителя организации и иных должностных лиц за нарушение трудового законодательства.

2. Особенности ответственности спортсменов
3. Особенности привлечения к ответственности участников социально-партнерских отношений, руководителей профсоюзных организаций.
4. Особенности юридической ответственности государственных служащих и лиц, замещающих государственные должности.
5. Особенности ответственности работников в возрасте до 18 лет

Вопросы для самоконтроля:

1. Назовите особенности юридической ответственности руководителя организации и иных должностных лиц за нарушение трудового законодательства
2. В чем состоит специфика материальной ответственности спортсменов?
3. В чем состоит специфика материальной и дисциплинарной ответственности работников до 18 лет?
4. Назовите особенности юридической ответственности государственных служащих и лиц, замещающих государственные должности.
5. Назовите особенности привлечения к ответственности участников социально-партнерских отношений, руководителей профсоюзных организаций.

Задания для самостоятельной работы студента по теме

1. Составьте схему привлечения работника в возрасте 16 лет к дисциплинарной ответственности в виде увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ.
2. Проанализируйте несколько внутренних актов общероссийских спортивных федераций на предмет выявления мер дисциплинарного воздействия на спортсменов, не предусмотренных ТК РФ. Насколько правомерна такая практика? Какие последствия влекут данные нормы? Являются ли они дисциплинарными взысканиями?

Примерные задания для практических занятий:

1) Решением администрации спортивного клуба в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому администрация имела право к спортсменам, допустившим два опоздания на тренировку в течение месяца, применять наряду с другими мерами, штраф. Одновременно было предусмотрено, что спортсменам, пришедшим на тренировку вовремя в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия.

Законны ли указанные дополнения к Правилам внутреннего трудового распорядка? Подготовьте правовое заключение, в том числе укажите, какие причины вызвали противоправное поведение субъекта, и определите способ (-ы) его предотвращения в дальнейшем.

2) Директор ООО «Рассвет» единолично принял решение о сдаче в аренду складских помещений, принадлежащих обществу, своему родственнику, установив арендную плату в размере одного МРОТ. По окончании календарного года на отчетном собрании данный факт был обнаружен. Аудиторская проверка установила, что в результате неправомерных действий данного руководителя общество понесло значительные убытки.

Есть ли основания для досрочного прекращения трудового договора с директором ООО по п. 9 ст. 81 ТК РФ и привлечения его к материальной ответственности? Назовите особенности дисциплинарной и материальной ответственности руководителя организации. Возможно ли привлечение директора к уголовной (административной) ответственности?

3). Главный бухгалтер ООО «Романтика» Иванцов ошибочно перечислил 150 тыс. руб. на счет другой организации, за что ему был объявлен строгий выговор. Также ООО обратилось с иском в суд, требуя полного возмещения ущерба, поскольку с главным бухгалтером был заключен договор о полной материальной ответственности.

Имеются ли основания для привлечения главного бухгалтера к дисциплинарной ответственности? В каком размере будет нести материальную ответственность главный бухгалтер, если его средняя заработная плата составляет 120 тыс. руб.? Подготовьте документы, необходимые для привлечения Иванцова к материальной ответственности.

4). Руководитель организации незаконно отказал в заключении трудового договора гражданину в связи с отсутствием у него регистрации по месту жительства. Государственный инспектор труда выдал предписание, обязывающее организацию заключить трудовой договор и возместить ущерб, причиненный незаконным отказом в принятии на работу. Руководитель организации выплатил работнику за время незаконного отказа в приеме на работу минимальную заработную плату.

Какая ответственность за незаконный отказ в приеме на работу предусмотрена административным и уголовным законодательством?

Перечень обязательных для изучения при работе над темой нормативных актов и судебной практики:

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. // СЗ РФ.2002.№ 1 (ч. 1), ст. 3.

2. О государственной гражданской службе РФ: Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ //СЗ РФ. 2004. № 31.Ст. 3215;

3. Об акционерных обществах: Федеральный закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»//СЗ РФ. 1996. № 1. Ст.1

4. О государственных и муниципальных унитарных предприятиях: Федеральный закон от 14.11.2002. № 161-ФЗ// СЗ РФ, 2002. № 48. Ст. 4746

5. О физической культуре и спорте в Российской Федерации: Федеральный закон от 04.12.2007г.№ 329-ФЗ// СЗ РФ.2007.№ 50.Ст. 6242

6. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 1996. № 3. ст. 148

7. Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 "О статусе судей в Российской Федерации" //Российская газета. 1992. 29 июля

8.О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 // Бюллетень Верховного Суда РФ.2016. № 2

9.О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 // Российская газета.2014. 7 февраля

10.О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации: Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 // Бюллетень Верховного Суда РФ.2015. № 7

11.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям»

Перечень рекомендуемых для прочтения при работе над темой материалов – нормативных актов и судебной практики:

1. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров (утв. Президиумом Верховного Суда Российской Федерации 8 июля 2015 г.)

РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ОСВОЕНИЮ ДИСЦИПЛИНЫ

Дисциплина «Юридическая ответственность субъектов трудового права» дает возможность магистрантам акцентировать внимание на проблемах, возникающих у специалистов в сфере управления персоналом при привлечении субъектов трудового права к дисциплинарной, уголовной, административной и материальной ответственности.

Изучение дисциплины происходит в ходе лекционных и практических занятий, а также в процессе самостоятельной работы магистрантов.

Количество академических часов, отведенных на все формы работы магистрантов, содержится в тематическом плане курса. Если на изучение той или иной темы планом отводится минимальное число часов аудиторной работы, то в этом случае магистрант должен больше уделять самостоятельной работе над данной темой.

Тематическим планом предусмотрено два вида контроля за работой студентов: текущий и промежуточный. В качестве текущего контроля предусмотрено оценивание работы магистрантов в ходе лекционных и практических занятий, а также выполнение контрольной работы. Промежуточная аттестация происходит в форме экзамена.

Формами аудиторной работы магистрантов являются лекционные и практические занятия, текущие консультации.

В ходе лекционного курса преподавателем освещаются проблемные аспекты правоприменительной практики привлечения работников, работодателей, их представителей к юридической ответственности.

Изучение дисциплины начинается с вводной лекции, в которой преподаватель знакомит студентов с целью и назначением курса, его ролью и местом в системе учебных дисциплин. Далее дается общий обзор курса, определяется его значение для практической будущей работы студентов. Затем преподаватель знакомит слушателей с общей методикой работы над курсом, дает характеристику учебников и учебных пособий, знакомит слушателей с обязательным списком литературы, рассказывает об экзаменационных требованиях. Кроме того, в ходе вводной лекции преподаватель знакомит магистрантов со структурной дальнейшего лекционного курса.

В дальнейшем проводятся проблемные лекции-визуализации – форма проведения лекционного занятия, в ходе которой активизация процесса обучения происходит за счет наглядности и проблемности изложения изучаемого материала, когда перед аудиторией ставятся различные проблемные задачи, вопросы, раскрываются противоречия, побуждающие совместно искать подходы к их решению. В лекции-визуализации передача информации сопровождается презентацией. В начале каждой лекции преподаватель проводит 10-15 минутный опрос магистрантов по базовым категориям тематики лекции (возможно использование тестов с одним/несколькими правильными вариантами ответов), что дает возможность проверить готовность аудитории к восприятию проблемных аспектов изучаемой темы, а также заработать баллы в рамках текущего контроля.

Практические занятия состоят в решении ситуационных задач, выполнении заданий, предложенных преподавателем для организации самостоятельной работы, а также заданий, связанных с юридической квалификацией документов, связанных с привлечением работников к материальной и дисциплинарной ответственности. При очной форме обучения задания на каждое практическое занятие размещаются на учебном портале еженедельно.

При решении задач очень важно выяснить предмет трудового спора и определить круг вопросов, которые необходимо разрешить. Полезно в письменном виде сформулировать эти вопросы, чтобы выявить порядок решения задачи и максимально подробно разобрать ситуацию.

Затем необходимо изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к задаче, письма Минтруда и Роструда, и дать их толкование применительно к данному казусу.

При ответе на вопросы необходимо дать точные ответы и конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты, назвав полное наименование нормативных актов, статью, пункт. При этом нужно не только излагать содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными. В заключение на основе анализа нормативного материала и правоприменительной практики необходимо сделать четкие выводы. Оценить полноту решения можно с помощью критериев оценивания задач контрольной работы, приведенных в следующем разделе методических рекомендаций.

Важно обратить внимание на то, что условия отдельных задач рассчитаны на несколько вариантов решений, каждый из которых необходимо проанализировать. В ряде случаев магистрантам можно самим ввести дополнительные условия задачи, чтобы выявить, как будет трансформироваться ее решение в зависимости от конкретных обстоятельств дела.

Объем нормативного и учебного материала по отдельным темам не позволяет студентам проработать и обсудить с преподавателем за время аудиторных занятий на достаточно глубоком уровне весь курс в целом. Большой объем материала студенты должны освоить самостоятельно. *Внеаудиторная самостоятельная работа студентов* – планируемая учебная деятельность студентов, выполняемая ими вне аудиторных занятий, самостоятельно, по заданию преподавателя без его непосредственного участия, -включает следующие формы:

- подготовка к практическим занятиям;
- подготовка к лекциям;
- выполнение внеаудиторной контрольной работы;
- работа с электронными ресурсами;
- чтение учебной литературы, текстов лекций;
- подготовка к экзамену.

Для того, чтобы магистрант смог подготовиться к лекционным и практическим занятиям, в данных методических рекомендациях дисциплина разбита на темы, в рамках каждой из которой магистрантам предложены структурные единицы темы, вопросы для самоконтроля, перечень обязательных для изучения нормативных актов и судебной практики. Для углублённого изучения темы предложены рекомендуемые нормативные и правоприменительные источники. В РПД по дисциплине содержится перечень учебной литературы, обязательной для изучения, а в настоящих рекомендациях – дополнительные источники, более полно раскрывающие тематику дисциплины. Все из рекомендованных преподавателем источников находятся в ЭБС. Кроме того, магистрантам предложены задания для самостоятельной работы, с помощью которых магистрант сможет сопоставить на первый взгляд сходные правовые конструкции, проанализирует нетипичные источники трудового права в отношении отдельных категорий работников, сможет изучить составы преступлений, дисциплинарных проступков и административных правонарушений, оценив требуемые для квалификации деяния доказательства, ознакомиться с судебной практикой по вопросам ответственности в сфере трудового права (отдельные задания преподаватель может проверить в ходе практических занятий) .

Эффективность внеаудиторной самостоятельной работы также обеспечивается за счет *консультаций с преподавателем*, ведущим учебный курс. Консультирование магистрантов в процессе изучения дисциплины осуществляется преподавателем в форме контактной работы со студентами с применением дистанционных образовательных технологий. Консультирование студентов очной формы обучения производится в соответствии с расписанием текущих консультаций.

ТЕКУЩИЙ КОНТРОЛЬ

Система оценивания по дисциплине для студентов очной формы:

№	Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия	Учебная неделя, на которой проводится, иное указание на срок/период выполнения	Балловая стоимость контрольного мероприятия (максимальное значение)
1	Выполнение внеаудиторной контрольной работы	Задание выдается на первом практическом занятии, сдать необходимо на предпоследнем практическом занятии.	37 баллов
2	Аудиторная работа магистрантов на практических занятиях	На каждом практическом занятии	16 баллов (за все занятия)
3	Входной контроль на лекционных занятиях	На каждом лекционном занятии	7 баллов (за все занятия)

Описание контрольных мероприятий:

1. Внеаудиторная контрольная работа

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Выполнение внеаудиторной контрольной работы по теме «Ответственность субъектов трудового права», в рамках которой проверяется умение подготовить пакеты юридических документов, связанных с привлечением работников к дисциплинарной и материальной ответственности, а также умение осуществить анализ практической ситуации для определения законности привлечения субъекта трудового права к ответственности.

Правила организации и проведения мероприятия

На первом практическом занятии студент получает свой вариант контрольной работы; сдать выполненную работу необходимо на предпоследней неделе практических занятий.

Выполнение контрольной работы следует начинать с изучения учебной литературы (учебников, текстов лекций, статей, комментариев), ознакомления с нормативными актами и судебной практикой. При выполнении задания на анализ конкретной ситуации сначала следует выяснить суть проблемы, определить обстоятельства, подлежащие установлению, для правильного решения конкретной ситуации, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Необходимо научиться ставить перед собой промежуточные вопросы, отвечая на которые, можно сделать вывод по задаче в целом. Затем изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к проблематике, изложенной в задаче, подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному случаю. Отвечая на поставленные в случае вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием статей и их пунктов (частей). При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. При необходимости следует использовать судебную практику как высших судов, так и судов общей юрисдикции. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными,

логичными (каждый из доводов должен отталкиваться от предыдущего (базироваться на нем, быть связанным с ним и т.п.));

В заключении на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать итоговое решение задачи и сделать четкие выводы.

Умение подготовить юридические документы необходимо в практической деятельности каждого юриста, поэтому исходя из фабулы практического задания сначала необходимо определиться, какие документы следует оформить. Далее магистрант должен выяснить, имеются ли типовые (примерные) формы документов; ознакомиться с приказом Росстандарта от 08.12.2016 № 2004-ст «ГОСТ Р 7.0.97-2016. Национальный стандарт Российской Федерации. Система стандартов по информации, библиотечному и издательскому делу. Организационно-распорядительная документация. Требования к оформлению документов», уяснить порядок привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности исходя из положений Трудового кодекса, обратив особое внимание на судебную практику, разъясняющую и уточняющую отдельные законодательные положения.

Распределение магистрантов по вариантам происходит после получения преподавателем списка группы. Замена варианта не допускается.

Контрольная работа должна быть выполнена студентом самостоятельно.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

А) В связи с тем, что городская администрация призвала руководителей компаний вывести работников на первомайскую демонстрацию, директор ОАО «Московия» издал приказ, в соответствии с которым все работники должны были явиться 1 мая к 9.30 на работу, чтобы организованно пойти на демонстрацию, которая продолжалась до 12.00. Однако не все работники подчинились приказу, полагая, что работодатель нарушает их право на отдых.

В понедельник был объявлен выговор Петровой, начальнику планово-экономического отдела, за то, что половина ее подчиненных не явились на демонстрацию. Не пришедшим на демонстрацию работникам были объявлены замечания, а тем, кто явился, директор пообещал выплатить премию или по желанию работника предоставить два дня дополнительного отпуска.

Оцените законность действий директора.

Б) ИП Мартиросян обратился в суд с требованием взыскать с коллектива работников недостачу. Он указал, что работники работали продавцами-консультантами и с ними был заключен договор о коллективной материальной ответственности. По результатам проведенной инвентаризации товарно-материальных ценностей была выявлена недостача автомобильных шин. По мнению работодателя, она была допущена по вине работников.

Работники с иском не согласились, указав, что шины находились не только в торговом зале и на складе, но и на лестнице между этажами. При этом отдельного учета по местам хранения не велось, а также не осуществлялось видеонаблюдение в торговом зале. Кроме того, было установлено, что в складских помещениях, расположенных в подвале, наряду с автошинами работодателя хранились автошины другого ИП.

Какие обстоятельства дела являются юридически значимыми и должны быть установлены судом для правильного разрешения спора? Имеются ли основания для освобождения работников от материальной ответственности?

В) Подготовьте пакет юридических документов, необходимых для привлечения работника к дисциплинарной ответственности за опоздание на работу;

Г) Федорова обратилась с иском к Центральной городской больнице, просила признать незаконным и отменить приказ об объявлении выговора.

В обоснование иска указала, что работает у ответчика по трудовому договору в должности заведующей эпидемиологическим отделом. Приказом от 22 апреля 2021 г. на нее наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора за то, что она представляет в

бухгалтерию табели учета рабочего времени в бумажном, а не электронном виде. С приказом Федорова не согласна, полагает, что дисциплинарного проступка не совершала, поскольку должностная инструкция в части возложения на нее обязанности вести табели учета рабочего времени в электронном виде противоречит трудовому законодательству, поскольку у работодателя отсутствует собственная информационная система.

Законно ли применение дисциплинарного взыскания к Федоровой? Какие имеются условия для применения работодателем электронного документооборота?

Критерии оценивания

Практическое задание на подготовку юридического заключения по конкретной ситуации оценивается от 0-9 баллов (за три задания- 27 баллов).

Критерии начисления баллов за практическое задание на анализ конкретной ситуации:

0- 1 балл - Умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения (не менее двух вопросов);

0-2 балла - Умение определить совокупность нормативных актов, необходимых для верного решения практической ситуации (0 баллов- необходимые к использованию нормативные акты не определены/определены неверно, 1 балл- практическое задание выполнено только на основании ТК РФ/ помимо ТК, были использованы иные нормативные акты, не подлежащие применению в конкретной ситуации, 2 балла- практическое задание выполнено с использованием всех нормативных актов, необходимых для применения в конкретной ситуации);

0-1 балл- умение применить судебную практику в конкретной ситуации (0 баллов- при выполнении задания магистрантом не использована судебная практика/ судебная практика использована ошибочно, 1 балл- при выполнении задания магистрантом использована судебная практика, имеющая отношение к конкретной ситуации)

0-1 балл- умение определить при анализе фактических обстоятельств наличие условий привлечения субъекта к трудовая ответственности, обстоятельств, освобождающих субъекта от ответственности, и обосновать их в конкретной ситуации (если установлено, что работодатель незаконно привлекает к ответственности, данный критерий следует применить к нему)- 0 баллов- условия привлечения субъекта к трудовой ответственности, обстоятельства, освобождающие субъекта от ответственности, не определены и не аргументированы; 1 балл- определены все условия привлечения субъекта к трудовой ответственности, обстоятельства, освобождающие субъекта от ответственности, аргументирована их относимость к конкретной ситуации.

0- 4 балла - Умение правильно и аргументированно разрешить практическую ситуацию (0 баллов– магистрант неправильно применил нормы трудового права (не применил нормы трудового права, подлежащие применению в конкретной ситуации и/или применил нормы трудового права, не подлежащие применению в конкретной ситуации и/или неправильно истолковал норму трудового права); 1 балл –вопросы, требующие разрешения для формулирования вывода по заданию, не сформулированы не в полном объеме либо определены частично верно; ответ фрагментарный, не аргументирован/аргументация минимальная; 2 балла- задание выполнено частично, даны ответы не на все вопросы; в ответе допущены неточности или не проанализированы отдельные фактические обстоятельства дела, которые не привели к неправильному выполнению задания; 3 балла - задание в целом выполнено верно, указан ход решения (рассуждений), сформулированы вопросы, требующие разрешения для формулирования вывода по заданию, но не учтены все необходимые документы или обстоятельства (условия); приведена неполная аргументация выводов; 4 балла- магистрантом продемонстрировано правильное и полное решение конкретной ситуации (ответы на все поставленные вопросы), в том числе правильно определены применимые к отношениям

нормы права, исходя из действующего нормативного регулирования, судебной практики; ответ четкий, конкретный, логичный).

В случае выявления одинаковых (совпадающих по тексту или близких по структуре и содержанию контрольных работ) все они оцениваются неудовлетворительно (0 баллов).

Критерии начисления баллов за практическое задание на подготовку юридических документов, связанных с привлечением работников к дисциплинарной/материальной ответственности:

0 -2 балла - Оригинальность содержания юридических документов, учитывающих особенности привлечения работников к ответственности (0 баллов – собственная редакция юридических документов не предложена; 1 балл – большинство из предложенных документов имеют авторскую редакцию; 2 балла – предложена собственная редакция всех юридических документов);

0 или 1 балл – Наличие орфографических, пунктуационных ошибок, стилистических ошибок (0 баллов- наличие в работе орфографических, пунктуационных ошибок, стилистических ошибок; 1 балл- отсутствие в работе орфографических, пунктуационных ошибок, стилистических ошибок);

0 или 1 балла – Состав пакета юридических документов (0 баллов – состав пакета юридических документов недостаточен для оценки законности привлечения работника к ответственности; 1 балл – состав пакета юридических документов достаточен для оценки законности привлечения работника к ответственности).

0 -1 балл – Наличие обязательных реквизитов документа:

- наименование субъектов, от кого исходит юридический документ, кому направляется (если необходимо);

- заголовок к тексту;

- отметка о наличии приложения (если необходимо);

- дата;

-подпись.

0 баллов- во всех документах отсутствуют все обязательные реквизиты/присутствуют не все из них; 1 балл- во всех документах присутствуют все обязательные реквизиты;

0 -5 баллов – Соответствие содержания юридических документов требованиям действующего законодательства (документы логически связаны друг с другом, в юридических документах указаны все обстоятельства, имеющие юридическое значение согласно сформулированному заданию; юридические документы приняты в пределах компетенции и подписаны уполномоченным лицом и/или адресованы лицу, уполномоченному на решение указанных в тексте юридического документа трудовых вопросов; соблюдены сроки трудового права и порядок их исчисления; терминология, использованная при составлении пакета юридических документов, соответствует терминологии трудового права; в юридических документах указаны все действующие нормы трудового права, подлежащие применению в соответствии с сформулированным заданием; определены все документы, являющиеся основанием для принятия юридических документов):

Баллы внутри критерия определяются в зависимости от количества допущенных ошибок в каждом из документов.

0 баллов за весь пакет юридических документов — наличие хотя бы одного из указанных критериев:

1) заимствование пакета юридических документов полностью или в части, т. е. отсутствие самостоятельного подхода в выполнении задания/сдача «шаблона» документа (т. е. без заполнения)/совпадение юридических документов (полностью или частично) у

двух и более студентов (в том числе, если юридические документы имеют несущественные различия, например, изменены отдельные слова, последовательность предложений или абзацев, исключены отдельные предложения и т.д.).

2) юридические документы не соответствуют друг другу по содержанию.

Если контрольная работа направлена после установленного преподавателем срока ее представления, она не учитывается при наборе баллов.

2. Аудиторная работа магистрантов на практических занятиях

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля

Контрольное мероприятие осуществляется в следующих формах:

- решение практического задания индивидуально (разбор конкретных ситуаций, анализ правовых актов, иные практические задания) по результатам выполнения домашнего задания и на практическом занятии;
- уточнения и дополнения к ответам других магистрантов;
- работа в малых группах;

В рамках данного контрольного мероприятия проверяется способность магистрантов, используя нормативные акты, судебную практику, в конкретной правовой ситуации выделить фактические обстоятельства, имеющие значение для оценки соответствия поведения субъекта трудовому праву, закрепляющей основания и порядок применения мер государственного принуждения за нарушение законодательства в сфере труда, выбрать все нормативные источники, акты высших судов, на основании которых должна разрешаться правовая ситуация, связанная с применением к субъектам трудового права мер государственного принуждения; установить вид ответственности, к которой привлечен/может быть привлечен субъект трудового права, в том числе занимающийся управлением персоналом; определить наличие условий привлечения субъекта к трудовой ответственности, обстоятельств, освобождающих субъекта от ответственности; осуществить анализ практической ситуации для определения законности привлечения субъекта трудового права к ответственности; предложить, какие правомерные действия должны быть совершены для привлечения субъекта трудового права к ответственности; в случае выявления противоправного поведения предложить все способы защиты нарушенного права пострадавшего субъекта трудового права, выделяя наиболее эффективный; оценить правильность составления документов, необходимых для привлечения работника к дисциплинарной и материальной ответственности.

Правила организации и проведения мероприятия:

До начала практического занятия преподаватель размещает на учебном портале задания, необходимые для выполнения. На практическом занятии каждый его участник должен быть готовым к выступлению по всем поставленным в плане вопросам, проявлять максимальную активность при их рассмотрении. Выступление должно строиться свободно, убедительно и аргументировано. Преподаватель следит, чтобы выступление не сводилось к репродуктивному уровню (простому воспроизведению текста), не допускается и простое чтение конспекта. Необходимо, чтобы выступающий проявлял собственное отношение к тому, о чем он говорит, высказывал свое личное мнение, понимание, обосновывал его и мог сделать правильные выводы из сказанного.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

1) На основании Указа Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» составьте схему порядка представления работника к государственной награде — почетному званию «Заслуженный юрист Российской Федерации».

2) Проанализируйте составы дисциплинарных проступков, определяя их субъект, объект, субъективную и объективную стороны; доказательства, которые должны

быть собраны для квалификации деяния в качестве дисциплинарного проступка; методику и тактику проведения проверки в отношении факта совершения трудового правонарушения; документы, которые должны быть оформлены для привлечения к ответственности в виде увольнения за:

- прогул;
- аморальный проступок;
- виновные действия, дающие основание для утраты доверия со стороны работодателя;
- принятие необоснованного решения руководителем организации;
- неоднократное неисполнение трудовых обязанностей.

3). В Кодексе этики АО «Меркурий» закреплены следующие положения:

А) В случае болезни во время отпуска работник не может продлить отпуск, а обязан вовремя выйти на работу. Если работник данное требование не выполняет, то на следующий день работодатель имеет право издать приказ об увольнении работника за прогул.

Б) Работник обязан посещать корпоративные мероприятия, проводимые как во время, так и после работы. При отсутствии работника на мероприятии во время рабочего дня он может быть уволен за прогул, при отсутствии после работы — лишен премии.

В) Работники не имеют права сообщать третьим лицам об условиях работы в компании (содержании трудового договора, локальных нормативных актов, коллективного договора). В противном случае их действия расцениваются как аморальные и они могут быть уволены по п.8 ст. 81 ТК РФ;

Г) Работники обязаны вежливо разговаривать друг с другом и третьими лицами, не имеют право повышать голос. В случае нарушения данного требования они привлекаются к дисциплинарной ответственности и их фотография вывешивается на «доску позора».

Д) в случае совершения работником дисциплинарного проступка проводится общее собрание сотрудников структурного подразделения, в котором работает работник, для решения вопроса о привлечении его к дисциплинарной ответственности.

Может ли в АО быть принят Кодекс этики? Несут ли работники ответственность за несоблюдение его норм? Соответствуют ли данные положения Кодекса этики действующему законодательству? Изменится ли решение задачи, если соответствующие нормы будут установлены в ПВТР АО?

Критерии оценивания:

Максимальная оценка за работу на одном практическом занятии –2 балла.

Критерии начисления баллов:

полный правильное решение практического задания (по содержанию ответ студента соответствует действующему трудовому законодательству, поставленным в задании/сформулированным самостоятельно вопросам, ответ не содержит ошибок, является исчерпывающим (магистрант ответил на все поставленные в задании/сформулированные самостоятельно вопросы) и не требует каких-либо дополнений; при подготовке использован весь необходимый нормативный материал, судебная практика (при ее наличии); магистрант оперирует трудовым терминологией; все элементы ответа логично взаимосвязаны друг с другом; ответ соответствует правилам русского языка)— 2 балла;

неполное решение практического задания (преподаватель задает наводящие вопросы; студент не может самостоятельно полностью ответить на вопросы задачи; при подготовке не использован в полном объеме нормативный материал, судебная практика (при ее наличии), заданы не все вопросы к задаче/не всегда даны верные ответы; ответ содержит повторы, не всегда логичен) — 1 балл;

неправильное решение практического задания — 0 баллов.

Уточнения и дополнения к ответам других студентов-1 балл за несколько уточнений и дополнений.

3. Входной контроль на лекционных занятиях:

Наименование (тема) и форма контрольного мероприятия, направленность контроля:

Контрольное мероприятие осуществляется в форме устного опроса студентов по вопросам для самопроверки.

С помощью данного мероприятия проверяются знания магистрантов о понятии и классификации видов юридической ответственности субъектов трудового права, их особенностях, понятии и видах дисциплинарной ответственности, их особенностях; источниках правового регулирования дисциплинарной ответственности; видах дисциплинарных взысканий, применяемых при общей дисциплинарной ответственности, а также примерах дисциплинарных взысканий при специальной дисциплинарной ответственности; этапах привлечения работников к дисциплинарной ответственности; понятии материальной ответственности в трудовом праве; условиях наступления материальной ответственности сторон трудового договора; случаях привлечения к материальной ответственности работодателя; обстоятельства, исключающих материальную ответственность работника; основаниях и видах материальной ответственности работника; случаях полной материальной ответственности работников; способах взыскания ущерба с работника и работодателя; категориях работников со спецификой трудовой ответственности; составах административных правонарушений и преступлений, связанных с нарушением норм трудового права; субъектах, которые могут привлечь к административной и уголовной ответственности; действиях работника и работодателя, необходимых для привлечения стороны трудового отношения к административной и уголовной ответственности.

Правила организации и проведения мероприятия:

Контроль проводится в начале каждого лекционного занятия в течение 10-15 минут. Форма проведения мероприятия на следующем лекционном занятии выбирается преподавателем самостоятельно и сообщается магистрантам в конце текущей лекции.

Примеры оценочных средств, используемых в ходе мероприятия:

- 1) Какие меры поощрения вы знаете?
- 2). Каков порядок применения мер поощрения?
- 3). Назовите условия привлечения работников к дисциплинарной ответственности.
- 4) Назовите виды материальной ответственности работника.
- 5) Приведите примеры составы административных правонарушений в сфере труда.
 1. Применение материальной ответственности за причиненный ущерб наряду с дисциплинарной, уголовной, административной ответственностью:
 - а) возможно во всех случаях;
 - б) возможно только в случаях, предусмотренных Конвенцией МОТ;
 - в) возможно в случаях, предусмотренных коллективным договором;
 - г) невозможно
 2. В рамках общей дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка работодатель вправе применить к работнику следующие дисциплинарные взыскания:
 - а) перевод на нижеоплачиваемую работу;
 - б) замечание;
 - в) отстранение от должности;
 - г) увольнение;
 - д) лишение премии;
 - е) выговор;
 - ж) предупреждение.

Критерии оценивания:

А) Ответы на теоретические вопросы- полный правильный ответ (по содержанию ответ магистранта соответствует действующему трудовому законодательству) - 1 балл.

Б) 1 правильное тестовое задание- 1 балл. Если тестовое задание предполагает несколько правильных ответов, а студент указал только один из них, за тестовое задание ставится 0 баллов. Если тестовое задание предполагает один правильный ответ, а магистрант выбрал несколько, ставится 0 баллов.

ПРОМЕЖУТОЧНАЯ АТТЕСТАЦИЯ

Форма промежуточной аттестации	Экзамен
Формат проведения мероприятий промежуточной аттестации	Экзамен проводится в форме опроса. Опрос может быть в устной или письменной форме. До начала ответа студенту предоставляется время, необходимое для ознакомления с содержанием заданий. Письменная подготовка к опросу в устной форме не допускается.
Структура мероприятий и балловая стоимость элементов	Магистранту предлагается 2 теоретических и 2 практических задания 1 теоретическое задание – максимально 10 баллов 1 практическое задание – максимально 10 баллов

Примерные задания для мероприятий промежуточной аттестации:

Теоретические вопросы:

1.Отграничение юридической ответственности субъектов трудового права от смежных правовых категорий.

2.Условия дисциплинарной ответственности работников.

3.Виды дисциплинарной ответственности в трудовом праве.

4.Понятие дисциплинарного проступка и его состав.

5. Понятие дисциплинарного взыскания. Виды дисциплинарных взысканий .

6.Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности: стадии и их характеристика. Сроки привлечения к дисциплинарной ответственности. Снятие дисциплинарного взыскания.

7.Электронный документооборот при привлечении работников к материальной и дисциплинарной ответственности.

8.Сходства и отличия материальной ответственности работника и работодателя.

9.Условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.

10.Отличия материальной ответственности от гражданско-правовой ответственности.

11.Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться.

12.Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника.

13.Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

14.Компенсация морального вреда, причиненного работнику.

15.Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

16.Виды материальной ответственности работника.

17.Случаи полной материальной ответственности работника.

18. Письменные договоры о полной материальной ответственности.
19. Соотношение договора о полной материальной ответственности и трудового договора с условием о полной материальной ответственности
20. Полная коллективная материальная ответственность: общая характеристика
21. Определение размера причиненного ущерба.
22. Порядок привлечения работника к материальной ответственности.
23. Порядок привлечения работодателя к материальной ответственности.
24. Способы взыскания ущерба с работника.
25. Способы взыскания ущерба с работодателя.
26. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.
27. Особенности дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников.
28. Особенности материальной ответственности отдельных категорий работников.
29. Виды административных правонарушений, связанных с нарушением норм трудового права.
30. Составы преступлений, связанные с нарушением норм трудового права.
31. Кодексы этики и кодексы корпоративной этики: общая характеристика
32. Привлечение к ответственности сторон трудового договора за нарушение морально-этических норм
33. Источники правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности

Примеры практических заданий:

1. Решением администрации спортивного клуба в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому администрация имела право к спортсменам, допустившим два опоздания на тренировку в течение месяца, применять наряду с другими мерами, штраф. Одновременно было предусмотрено, что спортсменам, приходившим на тренировку вовремя в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия.

Решите дело.

2. Для сдачи в срок возведённого жилого дома начальник строительного управления приказал (устно) плиточникам 4-го разряда Карцеву и Жилину на три дня перейти в звено по благоустройству территории. За отказ приступить к этой работе Жилину был объявлен выговор. Когда же он и после выговора опять отказался заниматься благоустройством территории, то был уволен по п. 5 ст. 81 ТК (за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей). Считая увольнение незаконным, Жилин обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Законно ли Жилин привлечен к дисциплинарной ответственности?

3. В соответствии с графиком повар столовой Миронова должна была в апреле пройти медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, медосмотр она не прошла, за что приказом от 15 июня на нее был наложен выговор.

Решите дело.

4. Слесарь Долгушин без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену взамен не явившегося Семенова. Поскольку Долгушин был в нетрезвом состоянии, к работе его не допустили. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию-выговору, с чем они не согласились. Семенов объяснил невыход на работу болезнью жены, а Долгушин считал выговор незаконным, поскольку из-за производственной необходимости вышел на работу за коллегу.

Решите дело.

5. Машиниста локомотива пассажирского движения отделения железной дороги Лаптева за проезд на запрещающий сигнал семафора лишили права управления локомотивом и перевели экипировщиком локомотивов сроком на один год.

Решите дело.

6. Фрезеровщику 3-го разряда Миронову в связи с отсутствием на работе более квалифицированного специалиста мастер цеха поручил изготовить по чертежам деталь, многие операции обработки которой относились по сложности к работам 5-го разряда. От такой работы Миронов отказался, ссылаясь на недостаточную для выполнения задания квалификацию. Пообещав повысить Макарову разряд, мастер уговорил его взяться за порученную работу. В результате изготовленная деталь оказалась браком, на исправление которого организации пришлось затратить в общей сложности 10 тыс. рублей.

Может ли быть возложена на Макарова материальная ответственность за этот ущерб? Несёт ли материальную ответственность мастер, поручивший Макарову выполнения работы, указанной в данной задаче?

7. На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившееся в исправности оборудование и применив в экстремальных условиях не предусмотренные правилами ведения работ методы и приёмы, иначе работодателю мог быть причинён значительный материальный ущерб. Однако и новый метод ведения работ привёл к поломке части оборудования и агрегатов. В результате члены бригады были лишены квартальной премии, предусмотренной системой оплаты труда, за нарушение правил ведения буровых работ, а также был издан приказ об их привлечении к материальной ответственности за ущерб, вызванный поломкой бурового оборудования.

Решите дело.

8. С работниками склада готовой продукции швейного объединения Ивановой, Петровой и Сидоровой работодатель заключил письменный договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. При проведении инвентаризации материальных ценностей за период с 1 июля по 31 декабря на складе была выявлена недостача швейных изделий на общую сумму 67 тыс. рублей. Средняя месячная заработная плата Ивановой составляет 19600 руб., Петровой – 19300 руб., Сидоровой – 18000 руб.

В октябре Иванова не работала в связи с отпуском; Петрова в июле находилась на курсах повышения квалификации; Сидорова весь декабрь была в отпуске без сохранения заработной платы.

Решите дело.

9. Программист Зотов, будучи в состоянии алкогольного опьянения, сломал компьютер во время работы, от которой он не был отстранен начальником отдела в связи с необходимостью выполнения срочного задания. Средняя месячная заработная плата Зотова 40 тыс.руб., приобретение нового компьютера обошлось компании в 50000 руб.

Решите дело.

10. Водитель автопредприятия Нестеров, исполнявший при централизованной перевозке грузов обязанности экспедитора, допустил аварию, в результате чего пострадал пешеход и была повреждена машина и груз. Директор предприятия обратился к юристконсульту с просьбой разъяснить, можно ли привлечь Нестерова к дисциплинарной ответственности, а также предъявить к нему требование о возмещении материального ущерба в связи с аварией, включив в сумму ущерба: 1) расходы по ремонту машины; 2) стоимость утраченного груза; 3) денежные суммы, не полученные от клиентов за время простоя машины; 4) расходы на лечение пострадавшего пешехода.

Решите дело.

Критерии оценивания:

Теоретический вопрос оценивается от 0 до 10 баллов.

8-10 баллов- в пределах основной и дополнительной литературы, Трудового кодекса РФ и подзаконных нормативных актов магистрант дает понятие правомерному и

противоправному поведению субъектов трудового права, производит их сравнительную характеристику, формулирует понятие и классифицирует виды юридической ответственности субъектов трудового права, определяет понятие и виды дисциплинарной и материальной ответственности, дает им сравнительную характеристику (не менее 6 признаков); перечисляет источники правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности; перечисляет условия наступления дисциплинарной и материальной ответственности сторон трудового договора; называет дисциплинарные взыскания, применяемые при общей и специальной дисциплинарной ответственности; называет этапы привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности; называет случаи привлечения к материальной ответственности работодателя; обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника; называет все случаи полной материальной ответственности работников; знает все способы взыскания ущерба с работника и работодателя; называет не менее трех категорий работников со спецификой дисциплинарной и материальной ответственности, объясняет ее особенности; перечисляет не менее трех составов административных правонарушений и преступлений, связанных с нарушением норм трудового права, дает им характеристику; перечисляет субъектов трудового права, которые могут привлечь к административной и уголовной ответственности; называет действия работника и работодателя, необходимые для привлечения противоположной стороны трудового отношения к административной и уголовной ответственности; перечисляет категории работников, несущих ответственность за нарушение морально-этических норм в пределах Трудового кодекса, иных федеральных законов судебной практики; перечисляет виды ответственности, наступающие за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за нарушение морально-этических норм;

5-7 баллов по вопросу – в пределах основной и дополнительной литературы и Трудового кодекса РФ магистрант дает понятие правомерному и противоправному поведению субъектов трудового права и общую характеристику, может сформулировать понятие и классифицировать виды юридической ответственности субъектов трудового права, определить понятие и виды дисциплинарной и материальной ответственности, дать им сравнительную характеристику (не менее 4х признаков); перечислить источники правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности; перечисляет условия наступления дисциплинарной и материальной ответственности сторон трудового договора; называет дисциплинарные взыскания, применяемые при общей дисциплинарной ответственности; назвать этапы привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности; называет случаи привлечения к материальной ответственности работодателя; обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника; называет не менее пяти случаев полной материальной ответственности работников; знает не менее двух способов взыскания ущерба с работника и работодателя; называет не менее двух категорий работников со спецификой дисциплинарной и материальной ответственности, объясняет ее особенности; перечисляет не менее двух составов административных правонарушений и преступлений, связанных с нарушением норм трудового права, дает им характеристику; перечисляет субъектов трудового права, которые могут привлечь к административной и уголовной ответственности; называет действия работника и работодателя, необходимые для привлечения противоположной стороны трудового отношения к административной и уголовной ответственности; перечисляет категории работников, несущих ответственность за нарушение морально-этических норм в пределах Трудового кодекса, иных федеральных законов; перечисляет виды ответственности, наступающие за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за нарушение морально-этических норм;

1-4 балла по вопросу – в пределах основной литературы и Трудового кодекса РФ магистрант дает понятие правомерному и противоправному поведению субъектов трудового права, может сформулировать понятие и классифицировать виды юридической ответственности субъектов трудового права, определить понятие и виды дисциплинарной и материальной ответственности дать им сравнительную характеристику (не менее 2х признаков); перечислить источники правового регулирования дисциплинарной и материальной ответственности; перечисляет условия наступления дисциплинарной и материальной ответственности сторон трудового договора; называет дисциплинарные взыскания, применяемые при общей дисциплинарной ответственности; назвать этапы привлечения работников к дисциплинарной и материальной ответственности; называет случаи привлечения к материальной ответственности работодателя; обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника; называет не менее трех случаев полной материальной ответственности работников; знает не менее одного способа взыскания ущерба с работника и работодателя; называет одну категорию работников со спецификой дисциплинарной и материальной ответственности, объясняет ее особенности; перечисляет не менее одного состава административного правонарушения и преступления, связанных с нарушением норм трудового права, дает им характеристику; перечисляет субъектов трудового права, которые могут привлечь к административной и уголовной ответственности; называет действия работника и работодателя, необходимые для привлечения противоположной стороны трудового отношения к административной и уголовной ответственности; перечисляет категории работников, несущих ответственность за нарушение морально-этических норм в пределах Трудового кодекса; перечисляет виды ответственности, наступающие за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе, за нарушение морально-этических норм;

0 баллов – магистрант отказывается отвечать на вопрос/ответ полностью не соответствует нормам Трудового кодекса РФ/выявлена несамостоятельность подготовки ответа на вопрос.

Баллы внутри каждого критерия выставляются в зависимости от полноты и правильности ответа.

Критерии начисления баллов за практическое задание на анализ конкретной ситуации:

0- 1 балл - Умение сформулировать список вопросов, требующих разрешения (не менее двух вопросов);

0-2 балла - Умение определить совокупность нормативных актов, необходимых для верного решения практической ситуации (0 баллов- необходимые к использованию нормативные акты не определены/определены неверно, 1 балл- практическое задание выполнено только на основании ТК РФ/ помимо ТК, были использованы иные нормативные акты, не подлежащие применению в конкретной ситуации, 2 балла- практическое задание выполнено с использованием всех нормативных актов, необходимых для применения в конкретной ситуации);

0-2 балла- умение применить судебную практику в конкретной ситуации (0 баллов- при выполнении задания магистрантом не использована судебная практика/ судебная практика использована ошибочно, 1 балл- при выполнении задания магистрантом использована судебная практика, но допущены неточности в ее применении; 2 балла- использование магистрантом судебной практики свидетельствует о понимании правовых позиций и их правильном применении в конкретной ситуации)

0-1 балл- умение определить при анализе фактических обстоятельств наличие условий привлечения субъекта к трудовому праву ответственности, обстоятельств, освобождающих субъекта от ответственности, и обосновать их в конкретной ситуации (если установлено, что работодатель незаконно привлекает к ответственности, данный

критерий следует применить к нему)- 0 баллов- условия привлечения субъекта к трудовправовой ответственности, обстоятельства, освобождающие субъекта от ответственности, не определены и не аргументированы; 1 балл- определены все условия привлечения субъекта к трудовправовой ответственности, обстоятельства, освобождающие субъекта от ответственности, аргументирована их относимость к конкретной ситуации.

0- 4 балла - Умение правильно и аргументированно разрешить практическую ситуацию (0 баллов– магистрант неправильно применил нормы трудового права (не применил нормы трудового права, подлежащие применению в конкретной ситуации и/или применил нормы трудового права, не подлежащие применению в конкретной ситуации и/или неправильно истолковал норму трудового права); 1 балл –вопросы, требующие разрешения для формулирования вывода по заданию, не сформулированы не в полном объеме либо определены частично верно; ответ фрагментарный, не аргументирован/аргументация минимальная; 2 балла- задание выполнено частично, даны ответы не на все вопросы; в ответе допущены неточности или не проанализированы отдельные фактические обстоятельства дела, которые не привели к неправильному выполнению задания; 3 балла - задание в целом выполнено верно, указан ход решения (рассуждений), сформулированы вопросы, требующие разрешения для формулирования вывода по заданию, но не учтены все необходимые документы или обстоятельства (условия); приведена неполная аргументация выводов; 4 балла- магистрантом продемонстрировано правильное и полное решение конкретной ситуации (ответы на все поставленные вопросы), в том числе правильно определены применимые к отношениям нормы права, исходя из действующего нормативного регулирования, судебной практики; ответ четкий, конкретный, логичный);

В случае выявления несамостоятельного выполнения задания оно оценивается неудовлетворительно (0 баллов).

БИБЛИОГРАФИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

Буравлев Ю.М. Дисциплинарная ответственность государственных служащих (теоретическое и правовое исследование).- М.: Юридическое издательство Норма. 2019. — URL: <https://znanium.com/catalog/document?id=334924>

Клочков, М. А. Служба в органах и организациях прокуратуры Российской Федерации: трудовые отношения : учебное пособие для вузов / М. А. Клочков, Ю. Н. Полетаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 182 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09304-9. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/494734>

Куракин, А. В. Противодействие коррупции посредством применения мер дисциплинарного характера : учебное пособие для вузов / А. В. Куракин, В. Г. Коврова. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 90 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12930-4. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/497557>

Ответственность по трудовому праву : учебное пособие для вузов / ответственный редактор А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 292 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12561-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498986>

Петров, А. Я. Дисциплинарная ответственность работников : практическое пособие / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 89 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-05442-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/493002>

Полетаев, Ю. Н. Правовое регулирование труда государственных гражданских служащих : учебное пособие для вузов / Ю. Н. Полетаев, М. А. Клочков. — Москва :

Издательство Юрайт, 2021. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-09305-6. — Текст : электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/474968>

Чеботарев, А. В. Ответственность спортсменов и тренеров за допинг в России: трудовоправовой аспект : монография / А. В. Чеботарев. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 145 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-14943-2. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/497158>

Чистякова, Л. В. Материальная, дисциплинарная, административная: что нужно знать об ответственности работника / Л. В. Чистякова. — Москва : ГроссМедиа, 2019. — 747 с. — ISBN 978-5-4230-0641-9. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/143531>

Чистякова, Л. В. Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства / Л. В. Чистякова. — Москва : ГроссМедиа, 2018. — 492 с. — ISBN 978-5-4230-0583-2. — Текст : электронный // Лань : электронно-библиотечная система. — URL: <https://e.lanbook.com/book/108302>

Актуальные проблемы трудового права: учебник для магистров / А. А. Андреев, М. И. Акатнова и др. ; отв. ред. Н. Л. Лютов. — Москва : Проспект, 2017. — 688 с. - ISBN 978-5-392-21797-7 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/34557>

Дзарасов М. Э. Ответственность по нормам трудового права : учебное пособие. — Москва : Проспект, 2018. — 112 с. - ISBN 978-5-392-21931-5 ; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/38898>

Клочков М. А., Полетаев Ю. Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты : научно-практическое пособие. — Москва : Проспект, 2016. — 240 с. - ISBN 978-5-392-21515-7; [Электронный ресурс]. - URL: <http://ebs.prospekt.org/book/32719>.

Ответственность по трудовому праву : учебное пособие для вузов / ответственный редактор А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 292 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12561-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/498986>

Петров, А. Я. Трудовой распорядок и дисциплина труда : учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 537 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12404-0. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/496310>

Перечень электронных учебных изданий

Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть : учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.] ; ответственные редакторы Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 9-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2022. — 475 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-14990-6. — Текст : электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/490659>

Электронные учебные издания доступны для зарегистрированных в Электронной информационно-образовательной среде университета пользователей

Оснащение помещений для учебных занятий

Наименование специальных помещений и помещений для самостоятельной работы	Оснащенность специальных помещений и помещений для самостоятельной работы
---	---

Учебная аудитория для проведения занятий лекционного типа	Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, экран проекционный, проектор, доска магнитно-меловая, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, видеонаблюдение
Учебная аудитория для проведения занятий семинарского типа, курсового проектирования (выполнения курсовых работ), групповых и индивидуальных консультаций, текущего контроля и промежуточной аттестации	Специализированная мебель и технические средства обучения, служащие для представления учебной информации большой аудитории: рабочие места для обучающихся, рабочее место преподавателя, доска магнитно-меловая, учебно-наглядные пособия, обеспечивающие тематические иллюстрации, моноблок, интерактивная доска
Помещение для самостоятельной работы	Компьютерная техника с возможностью подключения к сети «Интернет» и обеспечением доступа в электронную информационно-образовательную среду организации, проектор, экран, многофункциональное устройство

Перечень лицензионного и свободно распространяемого программного обеспечения, в том числе отечественного производства

1. Microsoft WINEDUperDVC ALNG UpgrdSAPk OLV E 1Y AcdmemicEdition Enterprise;
2. Linux (Альт, Астра);
3. Kaspersky Endpoint Security 11 для Windows;
4. Libre Office (свободно распространяемое программное обеспечение).

Перечень электронно-библиотечных систем:

1. «Электронно-библиотечная система ZNANIUM»;
2. «Образовательная платформа ЮРАЙТ»;
3. Электронно-библиотечная система «BOOK.ru»;
4. Электронно-библиотечная система «ЛАНЬ»;
5. Электронно-библиотечная система Издательства «Проспект».

Перечень современных профессиональных баз данных

1. Электронная библиотека диссертаций (ЭБД);
2. Единая межведомственная информационно – статистическая система (ЕМИСС) - Режим доступа: <https://fedstat.ru/>;
3. База данных показателей муниципальных образований - Режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/storage/mediabank/Munst.htm>;

4. ПРЕДОСТАВЛЕНИЕ СВЕДЕНИЙ ИЗ ЕГРЮЛ/ЕГРИП В ЭЛЕКТРОННОМ ВИДЕ -
Режим доступа: <https://egrul.nalog.ru/index.html>;
5. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие» -
Режим доступа: <https://bsr.sudrf.ru/big5/portal.html>;
6. Банк решений арбитражных судов - Режим доступа: <https://ras.arbitr.ru/>;
7. База данных судебных актов - Режим доступа: <http://bdsa.minjust.ru/>;
8. База решений и правовых актов Федеральной антимонопольной службы - Режим
доступа: <https://br.fas.gov.ru/>;
9. Банк решений Конституционного Суда Российской Федерации - Режим доступа:
<http://www.ksrf.ru/ru/Decision/Pages/default.aspx>;
10. Государственная система правовой информации – Режим доступа:
<http://www.pravo.gov.ru/>;
11. Федеральный портал проектов нормативных актов - Режим доступа:
<https://regulation.gov.ru/>;
12. Система обеспечения законодательной деятельности - Режим доступа:
<https://sozd.duma.gov.ru/>.

Перечень информационных справочных систем

1. Информационно-правовой портал «Система Гарант»;
2. Справочная правовая система «КонсультантПлюс»;
3. Информационно-правовая система «Кодекс»;
4. Информационно-правовая система (ИПС) «Законодательство стран СНГ».