

Документ подписан простой электронной подписью

Информация о владельце:

ФИО: Гарбар Олег Викторович

Должность: Заместитель директора по учебно-воспитательной работе

Дата подписания: 29.10.2021 11:25:49

Уникальный программный ключ:

5769a34aba1fca5ccbf44edc23bf8f452c6d4fb4

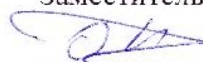
**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

**Индустриальный институт (филиал)**

**Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения  
высшего образования «Югорский государственный университет»  
(Инди (филиал) ФГБОУ ВО «ЮГУ»)**

УТВЕРЖДАЮ

Заместитель директора по УВР



Гарбар О.В.

«09» сентября 2021 г.

**ОП.05. ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Методические указания по выполнению практических работ

09.02.07 Информационные системы и программирование

РАССМОТРЕНО:  
Предметной цикловой  
Комиссией специальных технических  
дисциплин  
Протокол №1 от 09.09.2021  
Шарипова И.А. Шарипова И.А.

СОГЛАСОВАНО:  
заседанием Методсовета  
протокол №1 от 16.09.2021  
Председатель Методсовета  
Н.И. Савватеева Н.И. Савватеева

Методические указания по выполнению практических работ разработаны в соответствии с рабочей программой ОП.05. Правовое обеспечение профессиональной деятельности по специальности 09.02.07 Информационные системы и программирование.

Разработчик: Шумских Ю.Г. – преподаватель ИнДИ (филиала) ФГБОУ ВО «ЮГУ»

## СОДЕРЖАНИЕ

Стр.

1	Пояснительная записка	4
2	Требования по оформлению (выполнению) практической работы	7
3	Перечень практических работ	13
	Практическая работа № 1. Применение норм законодательства при решении правовых ситуаций в сфере предпринимательских отношений	13
	Практическая работа № 2. Применение норм трудового законодательства при решении правовых ситуаций в сфере трудовых отношений	18
	Практическая работа № 3. Составление трудового договора и других документов по регулированию трудовых отношений	26
	Практическая работа № 4. Применение норм информационного права для решения практических ситуаций	36
4	Информационное обеспечение	42

## 1. Пояснительная записка

Методические указания по выполнению практических работ разработаны в соответствии с рабочей программой учебной дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» для специальности 09.02.07 Информационные системы и программирование.

Учебная дисциплина «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» входит в профессиональный цикл как общепрофессиональная дисциплина в структуре программы подготовка специалистов среднего звена.

**Целью** выполнения практических работ является: получение обучающимися системы правовых знаний, связанных с удовлетворением их потребностей как будущих работников профессиональной сферы; формирование умения работать с конкретными нормативно-правовыми актами, пользоваться юридической терминологией; применять полученные правовые знания на практике, а также закрепить основные модели правомерного поведения в типичных правовых ситуациях; формирование общих и профессиональных компетенций.

**Задачи** – выработать у обучающихся понимания сути и смысла закона и умение применять нормы права к конкретным жизненным ситуациям. Такие ситуации излагаются в задачах, предлагаемых в заданиях практических работ. Практические занятия дополняют традиционные уроки, лекции по дисциплине, на которых обучающиеся получают знания о системе права в целом, его основных юридических понятиях и институтах, а также об отдельных отраслях права (конституционного, гражданского, административного, трудового, информационного).

С помощью практических занятий обучающиеся развивают навыки по практической реализации своих прав, учатся способам их защиты, приобретают опыт правильного выбора поведения и решения различных правовых ситуаций.

Одним из эффективных методов изучения учебной дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» является решение задач – конкретных ситуаций. Решение подобных ситуаций помогает закрепить теоретический материал; показать, как и когда изучаемые теоретические положения могут быть использованы на практике. Умение находить правильные решения поможет в будущей профессиональной деятельности, защитить свои права и законные интересы.

Задачи, включенные в практические работы, составлены, как правило, на основе учебных практикумов и пособий. Условия задачи включают все фактические обстоятельства, необходимые для вынесения определенного решения по спорному вопросу, сформулированному в тексте задачи. Условия задачи сформулированы таким образом, чтобы обучающиеся могли разрешить все возникающие вопросы, опираясь на нормативные акты изучаемой темы и уже пройденный теоретический материал.

Необходимый для решения задач нормативный материал может привлекаться с помощью справочно-правовой системы «КонсультантПлюс», обеспечивающей быстрый доступ к систематизированным нормативно-правовым актам: Гражданский кодекс РФ (ГК РФ), Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях РФ (КоАП РФ), Трудовой Кодекс РФ (ТК РФ) и др.

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

- использовать нормативные правовые акты в профессиональной деятельности;
- защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданским процессуальным и трудовым законодательством;
- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения.
- находить и использовать необходимую экономическую информацию;
- выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи;
- презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности;

- оформлять бизнес-план;
- рассчитывать размеры выплат по процентным ставкам кредитования;
- определять инвестиционную привлекательность коммерческих идей в рамках профессиональной деятельности;
- презентовать бизнес-идею; определять источники финансирования;
- разрабатывать политику безопасности SQL сервера, базы данных и отдельных объектов базы данных.
- Владеть технологиями проведения сертификации программного средства.

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

- основные положения Конституции Российской Федерации;
- права и свободы человека и гражданина, механизмы их реализации;
- понятие правового регулирования в сфере профессиональной деятельности;
- законодательные, иные нормативные правовые акты, другие документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;
- организационно-правовые формы юридических лиц;
- правовое положение субъектов предпринимательской деятельности;
- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- порядок заключения трудового договора и основания для его прекращения;
- правила оплаты труда;
- роль государственного регулирования в обеспечении занятости населения;
- право социальной защиты граждан;
- понятие дисциплинарной и материальной ответственности работника;
- виды административных правонарушений и административной ответственности;
- нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров;
- основы предпринимательской деятельности;
- основы финансовой грамотности;
- правила разработки бизнес-планов;
- порядок выстраивания презентации;
- кредитные банковские продукты;
- технология установки и настройки сервера баз данных;
- требования к безопасности сервера базы данных;
- государственные стандарты и требования к обслуживанию баз данных.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен овладеть **общими и профессиональными компетенциями**, включающими в себя способность:

ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам.

ОК 02. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие.

ОК 04. Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

ОК 05. Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке с учетом особенностей социального и культурного контекста.

ОК 09. Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 10. Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках.

ПК 7.5. Проводить аудит систем безопасности баз данных и серверов, с использованием регламентов по защите информации.

На выполнение практических работ рабочей программой учебной дисциплины предусмотрено **14 часов**.

Приступая к выполнению практической работы, обучающиеся должны внимательно прочитать цель и задачи занятия, ознакомиться с требованиями к уровню подготовки, краткими теоретическими и учебно-методическими материалами по теме практической работы, ответить на вопросы для закрепления теоретического материала.

Наличие положительной оценки по практическим работам необходимо для получения дифференцированного зачета по учебной дисциплине, поэтому в случае отсутствия на уроке по любой причине или получения неудовлетворительной оценки за практическую работу обучающиеся должны выполнить практическую работу самостоятельно и сдать на проверку в установленные сроки.

### **Печень практических работ**

<b>№ п/п</b>	<b>№, название темы</b>	<b>Наименование лабораторных работ</b>	<b>Кол-во часов</b>
1	Тема 1. Правовое регулирование экономических отношений на примере предпринимательской деятельности	Практическая работа № 1. Применение норм законодательства при решении правовых ситуаций в сфере предпринимательских отношений	4
2	Тема 2. Трудовые правоотношения	Практическая работа № 2. Применение норм трудового законодательства при решении правовых ситуаций в сфере трудовых отношений	4
3	Тема 2. Трудовые правоотношения	Практическая работа № 3. Составление трудового договора и других документов по регулированию трудовых отношений	2
4	Тема 3. Правовые режимы информации	Практическая работа № 4. Применение норм информационного права для решения практических ситуаций	4
<b>Итого</b>			<b>14</b>

## 2. Требования по оформлению (выполнению) практической работы

Для выполнения практических работ обучающиеся пользуются данными методическими указаниями, в которых представлены все практические работы с указанием цели и задач, предложен образец решения проблемной ситуации (задачи), список нормативно-правовых актов, список литературы.

Подготовка к практическим занятиям должна начинаться с изучения лекций, соответствующей учебной и специальной литературы по теме практического занятия. Усвоив прочитанное, необходимо внимательно ознакомиться с содержанием рекомендованных к этой теме нормативных актов и только после этого переходить к решению задач.

Практические работы выполняются в рабочей тетради по учебной дисциплине. Практические работы включают в себя выполнение заданий, решение практических задач (ситуаций) по темам.

Приступая к решению задачи, обучающийся должен, прежде всего, уяснить содержание задачи, сущность возникшего спора и все обстоятельства дела. Необходимо внимательно проанализировать доводы сторон и дать им оценку с точки зрения действующего законодательства. Опираясь на алгоритм решения подобных задач, важно отметить все этапы решения данной задачи и сделать общий вывод. Все содержащиеся в решении выводы обязательно обосновываются ссылками на конкретные правовые нормы. Помимо этого, необходимо ответить на теоретические вопросы, поставленные в задаче в связи с предложенной ситуацией.

Необходимый для решения задач нормативный материал (кодексы, федеральные законы и т.д.) можно найти с помощью справочно-правовой системы «КонсультантПлюс» или «Гарант», обеспечивающей быстрый доступ к систематизированным нормативно-правовым актам (<http://www.consultant.ru>, <http://www.garant.ru>).

Решение задачи должно быть мотивированным со ссылкой на соответствующие статьи необходимых нормативно – правовых актов (Конституции РФ, кодексов, федеральных законов, подзаконных актов и т.п.). Ответы оформляются письменно в рабочих тетрадях. Постоянное решение задач помогает обучающемуся научиться правильно применять нормы права и теоретические положения к конкретным случаям, понимать практическое значение основных институтов права.

Алгоритм выполнения заданий и решении практических задач:

1. Прежде чем выполнить задание или решить практическую ситуацию изучите конспект лекции, соответствующую тему учебника, нормативно-правовой материал по указанной в задаче теме.
2. Внимательно прочтите условия каждого задания.
3. Определите, сколько вопросов задано, что нужно выполнить.
4. Исходя, из условий заданий найдите конкретные статьи в нормативно-правовом акте.
5. В зависимости от задания устно или письменно ответьте на вопросы для закрепления теоретического материала.
6. Выполнять задания рекомендуется вначале на черновике.
7. Решая задачу, попробуйте сформулировать к ней ответ. Ответ должен быть полным, развернутым, аргументированным, со ссылкой на действующее законодательство.
8. Проверьте правильность решения задачи.
9. Ознакомьтесь с критериями оценивания работ.
10. Убедившись, что все задания самостоятельной работы выполнены правильно на черновике, аккуратно спешите её в чистовик.

*Критерии оценивания выполнения заданий и решения практических задач:*

Оценка «Отлично» ставится, если:

обучающийся решил все рекомендованные задачи, правильно изложил все варианты их решения, аргументировал их, с обязательной ссылкой на нормы действующего законодательства.

Оценка «Хорошо» ставится, если:

обучающийся решил не менее 95% рекомендованных задач, правильно изложил все варианты решения, аргументировал их, с обязательной ссылкой на нормы действующего законодательства.

Оценка «Удовлетворительно» ставится если:

если обучающийся решил не менее 50% рекомендованных задач, правильно изложил все варианты их решения, аргументировал их, с обязательной ссылкой на нормы действующего законодательства.

Оценка «Неудовлетворительно» ставится если:

обучающийся выполнил менее 50% задания, и/или неверно указал варианты решения.

### **Пример решения практической задачи (ситуации)**

**Задача 1.** На прием к адвокату пришел гражданин Кузнецов и попросил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки, при этом пояснил, что работает в ООО «Пирожок» грузчиком. С ним заключен договор, называемый «Соглашение на выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он является на работу к восьми часам каждый день кроме субботы и воскресенья, его рабочий день длится девять часов, в течении дня он выполняет погрузочно-разгрузочные работы в пекарне по мере их возникновения, подчиняется при этом директору.

*В роли адвоката дайте мотивированный ответ.*

Перед тем как приступить к решению задачи, обучающемуся необходимо вспомнить краткие теоретические сведения по теме.

#### ***Краткие теоретические сведения***

*Трудовое право* регулирует отношения, которые складываются в процессе функционирования рынка труда, организации и применения наемного труда, отношения как работников государственных и муниципальных предприятий, так и участников хозяйственных товариществ и обществ, основанных на личном труде.

##### *Признаки трудовых отношений*

– Трудовые отношения представляют собой отношения по непосредственному применению труда в коллективах предприятий, учреждений, организаций. Труд – это процесс взаимодействия человека с природой, но действуя на природу, совместно используя средства и предметы труда, осуществляя взаимный обмен своей деятельностью, люди вступают в отношения друг с другом. Поэтому труд осуществляется в рамках определенной общественной формы.

– Личная волевая деятельность исполнителя работы осуществляется в условиях кооперированного труда с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, действующим на данном предприятии.

В отличие от применения труда в рамках трудовых отношений индивидуальная трудовая деятельность осуществляется вне правил внутреннего трудового распорядка, самостоятельно и по своему усмотрению.

– Трудовое отношение всегда является возмездным отношением, которое производится за живой затраченный труд и его результаты в денежной форме. При



индивидуальной трудовой деятельности оплачивается только результат деятельности: выполненные работы, оказанные услуги, изготовленные товары и т.д.

*Указанные признаки позволяют отграничивать трудовые отношения от гражданских. Это отграничение имеет важное практическое значение, поскольку в практике хозяйственной деятельности встречаются попытки оформить трудовые отношения как гражданские, а гражданские – в качестве трудовых.*

Основное содержание отношений, регулируемых нормами трудового права, – сфера непосредственного применения труда. Для гражданского же права характерным является регулирование, как правило, результатов трудовой деятельности. Его объектом является овеществленный труд.

*Субъекты трудового правоотношения.*

Одним из субъектов трудовых правоотношений всегда является работник – физическое лицо – гражданин.

Для вступления в трудовые правоотношения граждане должны обладать трудовой правосубъектностью – способностью граждан своими действиями приобретать права и принимать на себя обязанности, связанные со вступлением в эти правоотношения.

Трудовая правосубъектность зависит от совокупности физических и умственных возможностей, которыми располагает человек и которые он проявляет, когда занимается трудовой деятельностью. Таким образом, трудовая правосубъектность, возникает, как правило, с 16 летнего возраста.

Но помимо возрастного критерия имеет значение и волевой критерий, т.е. состояние волевой способности граждан к труду и предпринимательской деятельности. Не могут быть субъектами трудового права граждане, признанные судом недееспособными, а также инвалиды 1 группы (без создания специальных условий).

Вторым субъектом трудовых правоотношений является работодатель – организация (юридическое лицо) или индивидуальный частный предприниматель (физическое лицо). В трудовом праве под термином «Работодатель» обозначают организацию, которая на рынке труда выступает в качестве субъекта, предлагающего работу и организующего труд работников.

Работодатель вправе: самостоятельно устанавливать формы, системы и размеры оплаты труда работников, дополнительные отпуска, сокращенный рабочий день, иные льготы и преимущества исходя из своего экономического положения. Вместе с тем работодатель обязан обеспечить своим работникам гарантированный законом МРОТ, нормальные и безопасные условия труда и меры социальной защиты.

*Основание возникновения трудового правоотношения.*

Основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор. С его помощью граждане реализуют свою способность к труду.

*Трудовой договор* есть соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

*В этом определении выделены родовые признаки трудового договора.*

Конкретное содержание трудового договора зависит от соглашения сторон. Однако при этом следует помнить, что условия, ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством о труде, являются недействительными.

Трудовой договор имеет большое социальное, экономическое и правовое значение.

*Социальное значение* в том, что договор:

– является важнейшей формой реализации права граждан на труд, на занятость и свободу труда;

– включает работника в определенный трудовой коллектив, в общественную кооперацию труда;

– способствует развитию рабочей силы страны.

*Экономическое значение* трудового договора в том, что он является основной правовой формой обеспечения всех производств и территорий страны необходимыми кадрами, распределения, перераспределения, закрепления и рационального использования рабочей силы; способствует стабильности кадров организации.

*Правовое значение* в том, что трудовой договор:

– является основанием возникновения трудового правоотношения работника с конкретным работодателем и существования его во времени;

– служит основанием распространения на работника трудового законодательства, т.е. его норм по другим институтам трудового права – заработной платы, рабочего времени и времени отдыха, дисциплины труда и других основных принципов трудового права;

– является договором личного характера, что не допускает представительства личного труда;

– создает условия и для всестороннего развития способностей работника, ограждая его от сверхэксплуатации, ограничив его рабочее время и создавая условия для вечернего и заочного продолжения им образования без отрыва от производства, для его интеллектуального развития, т.е. способствует развитию главной производительной силы нашего общества.

Таково социальное, экономическое и правовое значения трудового договора. Государство, общество, производство заинтересованы в устойчивости, стабильности трудовых договоров с все большим ныне сочетанием этого с мобильностью трудовых ресурсов страны, переменой ими видов труда в соответствии с потребностями производства.

### Отличительные черты трудовых и гражданско-правовых отношений

<b>Трудовые отношения</b>	<b>Гражданско-правовые отношения</b>
<i>По предмету, объекту имущественных отношений</i>	
Основное содержание – труд	Содержание – овеществленный труд, его результат
<i>По роду выполнения работ</i>	
Выполняется определенная трудовая функция (длящаяся по времени, чаще имеет постоянный характер)	Выполняется индивидуально-конкретное задание (заказ)
<i>По условиям выполнения работ</i>	
Работник включается в штат организации, устанавливается трудовому распорядку мера труда, он подчиняется	Выполняется по своему усмотрению и на свой риск

### Решение

Существует ряд признаков, позволяющих провести четкую грань между именно трудовым договором и гражданско-правовым, связанным с выполнением определенной работы, оказанием услуги.

*Во-первых*, по гражданско-правовому договору исполняется индивидуально-конкретное задание (поручение, заказ и др.). Предметом такого договора служит конечный результат труда (построенное или отремонтированное здание, доставленный груз, подготовленный бухгалтерский отчет и др.). По трудовому договору работник выполняет работу определенного рода.

*Во-вторых*, работающие по гражданско-правовым договорам самостоятельно определяют приемы и способы выполнения заказа. Для них важен конечный результат труда – выполнение условий договора в надлежащем качестве и в согласованный срок. Характерным же признаком трудового договора служит установление для работающих четких правил внутреннего трудового распорядка (то есть обязанности соблюдать режим рабочего времени, выполнять установленную меру труда и т. д.) и обеспечение работодателем предусмотренных законодательством условий труда.

*В-третьих*, по договорам гражданско-правового характера одна сторона, то есть исполнитель, выполняет определенные виды работ или услуг, обусловленные договором, вне зависимости от квалификации или специальности, а также должности для другой стороны, заказчика. И в сущности для заказчика не имеет принципиального значения – будет ли исполнитель выполнять всю работу лично или найдет субподрядчиков. В то время как по трудовому договору работник обязан выполнять свою трудовую функцию только лично.

И *четвертый* важнейший отличительный признак – это различный характер вознаграждения за труд, то есть оплата, которая по трудовому договору должна производиться периодически, два раза в месяц.

Именно соблюдение работником и работодателем своих обязанностей позволяет в спорных случаях отграничить трудовые отношения, основанные на трудовом договоре, от смежных с ними отношений в сфере труда, основанных на гражданско-правовых соглашениях.

В том случае, если в судебном порядке будет установлено, что договором гражданско-правового характера фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к ним, то есть к таким отношениям, должны применяться положения трудового законодательства.

Таким образом, данный договор является трудовым договором, так как в нем указаны все условия, описанные как обязательные для трудового договора в ст.57 ТК РФ, за исключением порядка оплаты труда, – этот вопрос следует уточнить, и, следовательно, Кузнецов будет считаться принятым на работу. Отсюда следует, что Кузнецов может требовать в соответствии с ч.3 ст. 66 ТК РФ оформления трудовой книжки. Кроме того Кузнецову следует разъяснить, что нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать сорока часов в неделю (в данной ситуации продолжительность рабочей недели составляет 45 часов).

**Задача 2.** При приеме на работу токарем гражданину Абрамяну в отделе кадров завода предложили подписать трудовой договор, в котором было указано, что он принимает на себя обязательства по первому требованию администрации выполнять сверхурочную работу за пределами своего рабочего дня, отпуск у него будет пятнадцать календарных дней, а также он будет нести полную материальную ответственность за те станки, инструменты и материалы, с которыми будет работать. В графе о размере заработной платы стояла запись «Согласно положению об оплате труда». На вопрос Абрамяна, сколько же он будет зарабатывать, ему сказали, что это будет около 15 - 20 тысяч рублей.

*Соответствует ли закону данный проект трудового договора? Дайте мотивированный ответ.*

## *Решение*

На основании норм Трудового кодекса Российской Федерации определим, соответствует ли закону данный проект трудового договора:

1. Привлечение работодателем работника к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника в ряде случаев, оговоренных в ст. 99 ТК РФ, а не «по первому требованию», а также в ряде случаев без согласия работника в соответствии с той же статьей. В других случаях привлечение к сверхурочной работе допускается с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Таким образом, наличие в трудовом договоре условия выполнять по первому требованию работодателя сверхурочную работу за пределами своего рабочего дня является несоответствующим трудовому законодательству РФ.
2. В соответствии со ст.115 ТК РФ ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью 28 календарных дней. Это минимальная продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска, предоставляемого работникам. Таким образом, наличие условия о продолжительности ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью в 15 календарных дней также не соответствует трудовому законодательству РФ.
3. Также в соответствии со ст.57 ТК РФ в трудовом договоре должны содержаться условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки для оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительной выплаты). Таким образом, указанные условия также должны быть оговорены в трудовом договоре. Ссылки на положение об оплате труда, действующее в данной организации без указания остальных условий оплаты труда недостаточно.
4. Наличие в договоре условия о полной материальной допустимо для главных бухгалтеров и заместителей руководителя (в соответствии со ст. 243 ТК РФ). В соответствии со ст. 244 ТК РФ для возложения обязанности нести полную материальную ответственность работника за непосредственно обслуживаемые или используемые денежные, товарные ценности или иное имущество в случае их недостачи необходимо заключать письменные договоры о полной материальной ответственности работника. Отметим, что перечни должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества, утверждаются Постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации № 85 от 31.12.2002г. (с изменениями и дополнениями). В соответствии с этим Постановлением к таким категориям, например, относятся: кассиры, контролеры; директора, заведующие, администраторы и т.д. торговли, общественного питания, бытового обслуживания, гостиниц, продавцы, товароведы всех специализаций и др.; заведующие, другие руководители складов, кладовых, ломбардов, камер хранения и т.д.

Таким образом, данный проект трудового договора не соответствует трудовому законодательству.

### 3. Перечень практических работ

#### Тема 1. Правовое регулирование экономических отношений на примере предпринимательской деятельности

##### Практическая работа № 1 (4 часа)

##### Применение норм законодательства при решении правовых ситуаций в сфере предпринимательских отношений

**Цель:** на основе изученного материала по теме «Правовое регулирование экономических отношений на примере предпринимательской деятельности» обучающиеся должны выполнить практические задания, решить практические ситуации (задачи).

**Задачи:**

- На основании закона рассмотреть (дать толкование) понятие(тию) предпринимательской деятельности.
- На основании закона рассмотреть (дать толкование) понятие(тию) правоспособности юридических лиц.
- Проанализировать лицензирование юридических лиц.
- Изучить понятия организационно-правовых форм юридических лиц.
- Рассмотреть правовое положение субъектов предпринимательской деятельности.
- Изучить основы предпринимательской деятельности.

**Планируемые результаты освоения темы:**

В результате изучения темы и выполненных практических заданий, решения задач обучающийся должен *уметь*:

- использовать нормативные правовые акты в профессиональной деятельности;
- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;
- находить и использовать необходимую экономическую информацию;
- выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи;
- презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности.

В результате изучения темы обучающийся должен *знать*:

- организационно-правовые формы юридических лиц;
- правовое положение субъектов предпринимательской деятельности;
- основы предпринимательской деятельности;
- основы финансовой грамотности.

**Ход занятия:**

1. Изучить (повторить) краткие теоретические сведения по теме.
2. Решить практические задачи с использованием нормативных актов по образцу.
3. Выполнить практическое задание.
4. Сделать вывод по работе.
5. По контрольным вопросам подготовиться к защите практической работы.

**Задание 1.** Заполните таблицу «Организационно-правовые формы юридических лиц» (см.на примере полного товарищества)

Организационно-правовая форма	Кто может быть учредителем	Принадлежность имущества	Права учредителей на имущество	Имущественные обязанности	Учредительные документы	Реорганизация (статьи ГК РФ)	Ликвидация (статьи ГК РФ)
-------------------------------	----------------------------	--------------------------	--------------------------------	---------------------------	-------------------------	------------------------------	---------------------------

		организаци и		и участников				
<b>КОММЕРЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ КОРПОРАТИВНЫЕ</b>								
<b>Хозяйственные товарищества</b>								
Полное товарищество	Участникам и могут быть ИП и коммерческие организации ; лицо может быть участником только одного полного товарищества	На праве собственности	Прибыль и убытки полного товарищества распределяются между его участниками пропорционально их долям в складочном капитале.	Участники полного товарищества солидарно несут субсидиарную ответственность своим имуществом по обязательствам товарищества.	Учредительный договор	Ст.57, ст.58, ст.59, ст. 60, ст.60.1, ст.60.2,	Ст.61, Ст.62, Ст.63, Ст.64, ст.64.1, ст.64.2, Ст.81	
Товарищество на вере (коммандитное товарищество)								
<b>Хозяйственные общества</b>								
Общества с ограниченной ответственностью								
Непубличное АО								
Публичное АО								
<b>Производственные кооперативы (артели)</b>								
<b>Крестьянские (фермерские) хозяйства</b>								
<b>Хозяйственные партнерства</b>								
<b>КОММЕРЧЕСКИЕ ОРГАНИЗАЦИИ УНИТАРНЫЕ</b>								
<b>Унитарные предприятия на праве хозяйственного ведения</b>								
ГУП (федеральное)								
ГУП (субъекта РФ)								
МУП (муниципальное)								
<b>Унитарные предприятия на праве оперативного управления</b>								
Казенное предприятие (федеральное)								
Казенное предприятие (субъекта РФ)								
Казенное предприятие (муниципальное)								

**Задание 2. На основании законодательства Российской Федерации составьте устав своего предприятия.**

**Проект устава предприятия.**

1. Общие положения (указывается как было создано предприятие.)
2. Фирменное наименование и местонахождение предприятия.
3. Цель и предмет деятельности.
4. Правовое положение субъектов.
5. Ответственность.
6. Уставный капитал.
7. Структура органов предприятия.
8. Заключительные положения.

**Задача 1**

В регистрирующий орган обратилась гражданка Никольская с заявлением о регистрации ее в качестве индивидуального предпринимателя, занимающегося предпринимательской деятельностью без образования юридического лица. Свою просьбу она мотивировала тем, что одну из комнат в своей двухкомнатной квартире периодически сдает студентам заочного отделения близлежащего института, приезжающим на сессию. Представитель регистрирующего органа не принял заявление гражданки Никольской, пояснив, что необходимости в регистрации в качестве индивидуального предпринимателя у нее нет, поскольку осуществляемая ею деятельность не носит систематического характера и не является предпринимательской в соответствии с абз. 3 п. 1 ст. 2 Гражданского кодекса РФ. По его мнению, гражданка Никольская должна ежегодно подавать декларацию о доходах, в которой указывать свой дополнительный доход и уплачивать налог на доходы.

Гражданка Никольская обратилась к руководителю регистрирующего органа с просьбой разъяснить, должна ли она быть зарегистрирована в качестве индивидуального предпринимателя, занимающегося предпринимательской деятельностью без образования юридического лица.

- ✓ Каковы признаки предпринимательской деятельности?
- ✓ Является ли деятельность гражданки Никольской предпринимательской?
- ✓ Правильно ли поступил представитель регистрирующего органа?

### **Задача 2.**

Гражданин Иванов обратился в адвокатское бюро с вопросом о том, какие виды деятельности являются предпринимательской деятельностью.

1. Выполнение гражданином Ивановым ремонтных работ по заказам своих родственников, знакомых, соседей и других лиц.
2. Вклады гражданина Иванова в банковских учреждениях и систематическое получение прибыли в виде процентов, которая, однако, по мнению Иванова, составляет размер, не превышающей размер инфляции в стране, в связи с чем не может рассматриваться как прибыль.
3. Оказание услуг по репетиторству – подготовка школьников по иностранному языку для поступления в учебные учреждения.
4. Получение авторских вознаграждений от издательств за публикацию книг и вознаграждений по лицензионным договорам за использование созданного Ивановым изобретения.

По мнению представителя адвокатского бюро, все виды деятельности, которыми занимается Иванов, не являются предпринимательской, за исключением выполнения ремонтных работ для лиц, не являющихся его родственниками.

- ✓ Перечислите виды предпринимательской деятельности.
- ✓ Прав ли представитель адвокатского бюро?
- ✓ Определите относятся ли к предпринимательской те виды деятельности, которыми занимается гражданин Иванов?

### **Задача 3.**

Прокурор обратился в арбитражный суд с иском о ликвидации унитарного предприятия в связи с осуществлением им фармацевтической деятельности после аннулирования лицензии на ее ведение.

Ответчик был лишен лицензии департаментом здравоохранения области в связи с тем, что осуществлял выпуск лекарственных средств с нарушением установленных требований. По мнению лицензирующего органа, согласно пункту 2 статьи 61 Гражданского кодекса РФ юридическое лицо может быть ликвидировано в случае осуществления деятельности без надлежащего разрешения (лицензии). Статья 15 Основ законодательства об охране здоровья граждан предусматривает, что

организации, осуществляющие фармацевтическую деятельность с нарушением лицензионных требований, могут быть лишены лицензии лицензирующим органом. Департамент здравоохранения области, лишивший ответчика лицензии, действовал в соответствии с этой нормой.

Несмотря на аннулирование лицензии, предприятие продолжало фармацевтическую деятельность.

Суд отказал в ликвидации юридического лица, ссылаясь на то, что оно может осуществлять другие виды деятельности, кроме фармацевтической.

- ✓ Какие виды деятельности подлежат лицензированию? Подлежит ли лицензированию фармацевтическая деятельность?
- ✓ Вправе ли лицензирующий орган лишить юридическое лицо лицензии?
- ✓ Правильно ли поступил суд, отказав в удовлетворении заявления о ликвидации юридического лица?

#### **Задача 4.**

Индивидуальный предприниматель Глебов, осуществляющий предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, был признан несостоятельным (банкротом). После завершения процедуры банкротства к предпринимателю были предъявлены требования:

1. По уплате алиментов в отношении несовершеннолетнего ребенка.
2. По возмещению вреда здоровью пешехода, причиненного автотранспортным средством, принадлежащим Глебову, управлял которым в момент дорожно-транспортного происшествия водитель, с которым был заключен трудовой договор и который перевозил грузы для предприятия, принадлежащего Глебову.
3. По возмещению вреда причиненного в результате неисправности системы отопления и водоснабжения соседу, проживающему этажом ниже.

Предприниматель Глебов отказался удовлетворить предъявленные требования, за исключением требования по уплате алиментов, ссылаясь на то, что предприниматель, признанный банкротом, освобождается от исполнения оставшихся обязательств и у него отсутствуют денежные средства и имущество для выплаты возмещения.

Кредиторы обратились в суд.

- ✓ Несет ли предприниматель ответственность по требованиям, не заявленным в ходе процедуры несостоятельности (банкротства)?
- ✓ Какие требования, предъявленные после признания предпринимателя банкротом, сохраняют свою силу?
- ✓ Какое решение должен принять суд?

#### **Контрольные вопросы:**

1. Что понимают под юридическим лицом и в каких целях оно создается?
2. Что понимают под правосубъектностью юридического лица и как соотносится правосубъектность юридического лица с правосубъектностью физического лица?
3. Каким образом индивидуализируется юридическое лицо?
4. Что понимают под филиалом и представительством юридического лица? В чем их сходство и различие?
5. Как определяются понятия: «деловая репутация», «коммерческая тайна» и «служебная тайна»?
6. Как индивидуализируются результаты деятельности юридического лица? Что, понимают под товарным знаком и знаком обслуживания юридического лица?



7. Как определяется понятие рекламы о юридическом лице и его деятельности? В чем заключается ее правовая сущность?
8. Как классифицируются юридические лица, каковы их организационно-правовые формы?
9. Каковы способы возникновения и прекращения юридического лица?
10. Что понимается под банкротством юридического лица и такими процедурами, как реорганизация, санация, ликвидация, конкурсное производство?
11. Что понимается под хозяйственным обществом и товариществом? Каковы их виды?
12. Как определяется понятие «кооператив», каковы его виды?
13. Что понимают под унитарным предприятием? Каковы его виды? Каков правовой статус казенного предприятия?
14. Какие существуют виды некоммерческих организаций?
15. Каков правовой статус индивидуального предпринимателя в настоящее время?
16. Как создать своё ИП в настоящее время: этапы, процедура, предоставление документов, сроки?

## Тема 2. Трудовые правоотношения

### Практическая работа № 2 (4 часа)

#### Применение норм трудового законодательства при решении правовых ситуаций в сфере трудовых отношений

**Цель:** на основе изученного материала по теме «Трудовые правоотношения» обучающиеся должны выполнить практические задания, решить практические ситуации (задачи).

**Задачи:**

- На основании закона рассмотреть (дать толкование) понятие(тию) трудового правоотношения; его содержанию
- На основании закона рассмотреть (дать толкование) понятие(тию) трудового договора; его признакам.
- Рассмотреть основные признаки трудового договора и его отличия от договоров гражданско-правового характера.
- Определить, что такое испытание при приеме на работу; рассмотреть установление испытания для работников, результат испытания.
- На основании закона рассмотреть каковы условия и порядок расторжения трудового договора работником по собственному желанию.
- На основании закона рассмотреть каковы условия и порядок расторжения трудового договора работником по инициативе работодателя.

**Планируемые результаты освоения темы:**

В результате изучения темы и выполненных практических заданий, решения задач обучающийся должен *уметь*:

- использовать нормативные правовые акты в профессиональной деятельности;
- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;
- защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданским процессуальным и трудовым законодательством;

В результате изучения темы обучающийся должен *знать*:

- законодательные, иные нормативные правовые акты, другие документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;
- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- порядок заключения трудового договора и основания для его прекращения;
- понятие дисциплинарной и материальной ответственности работника;
- нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров.

**Ход занятия:**

1. Изучить (повторить) краткие теоретические сведения по теме.
2. Решить практические задачи с использованием нормативных актов по образцу.
3. Выполнить практическое задание.
4. Сделать вывод по работе.
5. По контрольным вопросам подготовиться к защите практической работы.

**Задача 1**

Начальник отдела кадров организации при заключении трудового договора о работе инженера цеха и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы:

1. паспорт;
2. трудовую книжку;

3. копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании;
4. характеристику с последнего места работы;
5. справку с места жительства.

Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

### **Задача 2**

С Некрасовым был заключен трудовой договор о его работе в организации в должности инженера-экономиста. В трудовом договоре Некрасова и приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы – 20 марта, указана должность – инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации? В каком порядке устанавливается испытание, каковы сроки испытания? Может ли Некрасов обратиться в суд?

### **Задача 3**

С Казаковым был заключен трудовой договор и установлен месячный испытательный срок. По указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в трудовом договоре и приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым трудовой договор был расторгнут в связи с тем, что он не выдержал испытания.

Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

### **Задача 4**

Пенсионер по старости Волков решил устроиться на работу. В связи с этим он обратился к руководителю организации с просьбой принять его на постоянную работу. Руководитель согласился принять его на один год, учитывая его пенсионный возраст.

В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор? Имел ли право руководитель заключить с Волковым срочный трудовой договор?

### **Задача 5**

Шумилина ознакомилась с объявлением, вывешенным на доске объявлений организации о приглашении на работу старшего инженера-экономиста с высшим экономическим образованием и стажем работы по специальности не менее трех лет. Она обратилась в отдел кадров организации, предоставив все необходимые документы, и, получив положительную резолюцию заместителя генерального директора на своем заявлении, была направлена на медицинское освидетельствование. Однако на следующий день ей было отказано в заключении трудового договора в связи с тем, что ее подготовка недостаточна.

Шумилина обратилась в суд с заявлением о необоснованном отказе в приеме на работу. В судебном заседании Шумилина ссылаясь на то, что ей необоснованно отказали в заключении трудового договора, узнав из медицинского заключения, что она беременна.

Ответчик иск не признал и пояснил, что отказ в приеме на работу Шумилиной связан с тем, что у нее отсутствует необходимая подготовка с точки зрения деловых качеств для выполнения работы в должности старшего инженера-экономиста. Не соглашаясь с доводами ответчика, Шумилина указала, что ею был представлен диплом об окончании вуза по специальности и квалификации, требуемых для работы

в должности инженера-экономиста и трудовая книжка, подтверждающая стаж работы по специальности более пяти лет.

Как определяются возможности лица выполнять ту или иную работу? Какие нормативные акты устанавливают квалификационные требования для выполнения работы по занимаемой должности? Какие гарантии предусмотрены при заключении трудового договора? Какое решение примет суд?

### **Задача 6**

Никонова, имеющая высшее экономическое образование, была принята на работу в домостроительный комбинат на должность экономиста по труду с трехмесячным испытательным сроком. Спустя три месяца руководитель комбината издал приказ о продлении срока испытания на один месяц (с согласия Никоновой), так как не сложилось определенного представления о деловых качествах Никоновой.

Через полмесяца после этого был издан приказ об увольнении Никоновой, как не выдержавшей испытания. Считая приказ об увольнении необоснованным, Никонова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. В нем она указала, что в период испытания к ней никаких претензий не предъявлялось, что она обладает необходимой специальностью и квалификацией для выполнения работы в должности экономиста по труду. Свое согласие на продление срока предварительного испытания она объяснила нежеланием ссориться с руководителем комбината.

Имел ли право руководитель комбината продлевать испытательный срок? Правомерно ли увольнение Никоновой? Какое решение вынесет суд по иску Никоновой?

### **Задача 7**

В связи с увеличившимся объемом работы в терапевтическом отделении больницы медицинскую сестру этой больницы Маркову перевели из хирургического отделения в терапевтическое. Маркова отказалась от такого перевода, заявив, что поступила на работу в хирургическое отделение. Ей объяснили, что в данном случае речь идет не о переводе на другую работу, а о перемещении, при котором ее согласия не требуется. Маркова не вышла на работу в терапевтическое отделение и была уволена за прогул.

Правильно ли поступил руководитель больницы?

### **Задача 8**

Романова была принята на должность экономиста по труду. Однако с учетом ее знаний и опыта работы на нее дополнительно были возложены обязанности: 1) составление должностных инструкций для специалистов различных отделов; 2) оказание помощи старшему бухгалтеру при составлении годового баланса; 3) участие в комиссии по проведению ежегодной инвентаризации оборудования. Романова обратилась в комиссию по трудовым спорам, считая, что порученные ей задания выходят за рамки ее трудовой функции.

Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

### **Задача 9**

Пономарева, работавшая бухгалтером расчетного отдела, приказом директора организации 5 июля была переведена в связи с производственной необходимостью на должность кассира сроком на 2 месяца.

Считая перевод необоснованным, она к выполнению новых обязанностей не приступила, а к работе бухгалтера ее не допустили, хотя на работу она являлась аккуратно. 12 июля приказом директора Пономарева была уволена за прогул в

течение 5 рабочих дней. Не согласившись с этим приказом, Пономарева обратилась в суд.

Правомерны ли действия директора организации? Какое решение вынесет суд?

### **Задача 10**

Митин был принят на работу слесаря-инструментальщика в цех с вредными условиями труда. На период простоя он был переведен слесарем-ремонтником на сдельную работу в другой цех того же завода с обычными условиями труда. В течение 10 дней Митин не выполнял норму выработки на новой работе. После приобретения производственного опыта к концу месяца он не только выполнил, но и перевыполнил месячную норму выработки. Однако его средний заработок на новой работе оказался ниже.

Как будет оплачиваться труд Митина за время перевода вследствие простоя? Каков срок перевода?

### **Задача 11**

Мастер инструментального цеха ОАО «Моторостроитель» Кирюшкин подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переходом на другую работу. Заместитель генерального директора по кадрам заявил Кирюшкину, что он уволит его по указанному в заявлении основанию лишь при условии, что Кирюшкин найдет себе замену. Кирюшкин с таким решением не согласился, но пока продолжал работать.

Через месяц после подачи заявления был издан приказ по ОАО об увольнении Кирюшкина по собственному желанию согласно поданному заявлению. Кирюшкину была выдана трудовая книжка и с ним был произведен расчет.

Кирюшкин обратился в суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате вынужденного прогула, мотивируя это, в частности, тем, что в связи с задержкой увольнения он утратил возможность устроиться на работу к другому работодателю и поэтому он хотел остаться на своей прежней работе.

Правомерно ли издание приказа об увольнении Кирюшкина по собственному желанию? Каков порядок увольнения работника по этому основанию?

### **Задача 12**

Технолог муниципального унитарного предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с увольнением не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В нем он указал, что приказ об увольнении был издан во время его нахождения в очередном отпуске. При этом работодатель не выяснил позицию профсоюзного органа (Карпов является членом профсоюза в течение 18 лет).

Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов? Кто из работников и при каких условиях имеет в этом случае преимущественное право на оставление на работе? Какое решение должен вынести суд?

### **Задача 13**

Начальник цеха ОАО «Вымпел» Морозов сообщил своим друзьям о том, что в скором времени ОАО организует выпуск новейшего, самого современного оборудования, которое в этой сфере деятельности еще нигде не выпускалось. При этом он сказал, что данная информация является коммерческой тайной и просил друзей никому об этом не рассказывать. Тем не менее, это стало известно руководству ОАО и генеральный директор издал приказ об увольнении Морозова за разглашение коммерческой тайны.

Правомерно ли увольнение Морозова?

#### **Задача 14**

Лаборант физического института Демиденко был уволен в связи с некачественным и несвоевременным проведением опытов. При этом работодатель дополнительно ссылаясь и на тот факт, что Демиденко не имел высшего образования по соответствующей специальности («физика»).

Возражая против своего увольнения, Демиденко подал заявление о восстановлении на работе в суд и в государственную инспекцию труда. В заявлении он указал, что низкое качество проведенных им опытов явилось следствием некачественных химикатов, предоставленных ему для этих целей работодателем. Что касается отсутствия у него высшего образования, Демиденко указал, что он в этом году заканчивает V курс вечернего отделения физического факультета и скоро получит диплом.

В каком из указанных органов должен быть решен данный спор? Какое решение Вы бы вынесли по данному делу?

#### **Задача 15**

Рабочий муниципального унитарного предприятия «Теплоэлектроцентральный» Савченко 10 февраля был уволен с работы за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей – отказ от разгрузки вагонов.

Считая увольнение незаконным, Савченко предъявил иск о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Отказ от разгрузки вагонов объяснял отсутствием спецодежды. В своем исковом заявлении он утверждал, что из всех предусмотренных правилами безопасности погрузочно-разгрузочных работ средств защиты и приспособлений он получил только каску и хлопчатобумажный костюм.

В феврале под выгрузку поступали полувагоны со смерзшимся углем, для разгрузки которых требовались специальные приспособления, которыми работающие на разгрузке должны при помощи монтажных поясов цепляться за борта полувагонов. Поскольку эти приспособления выданы не были, Савченко не мог приступить к работе. Ответчик показал, что истец сам отказался от получения спецодежды и предохранительных устройств.

Разрешите данное дело.

#### **Задача 16**

18 декабря приказом директора ООО «Все для дома» заведующему складом Кузнецову был объявлен выговор за небрежное оформление складских документов. 3 февраля следующего года ему в приказе было объявлено замечание за несвоевременный отпуск материалов. 22 февраля того же года на складе была проведена инвентаризация, в результате которой установлено, что по вине Кузнецова запущен учет материальных ценностей, находившихся на складе. За это нарушение своих обязанностей ему был объявлен строгий выговор, а также он был предупрежден о неполном служебном соответствии. Через неделю после объявления Кузнецову строгого выговора он опоздал на работу на 3 часа. Учитывая все наложенные на Кузнецова взыскания, директор ООО своим приказом уволил его за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей.

Правомерно ли увольнение Кузнецова? В каких случаях работодатель имеет право уволить работника за неоднократное неисполнение им без уважительных причин его трудовых обязанностей?

#### **Задача 17**

Техник производственного кооператива «Сервис» Рожков был уволен за прогул. Считая свое увольнение незаконным, Рожков обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе, об оплате вынужденного прогула и возмещении морального вреда. В своем заявлении он указал, что не мог выйти на работу, так как

сначала попал в травмпункт, а затем находился в течение 3 суток в качестве подозреваемого в органах следствия. При этом в травмпункт он попал случайно, а после 72 часов задержания был отпущен под подписку о невыезде.

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

### **Задача 18**

Дежурный контролер отдела технического контроля ООО «Бриз» Арцукевич был уволен за нахождение на работе в состоянии наркотического опьянения. Считая свое увольнение неправильным, Арцукевич обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В своем исковом заявлении он указал, что в тот день он себя плохо почувствовал и принял лекарство, которое ему дали коллеги по работе. Однако реакция на лекарство оказалась для него совершенно неожиданной – у него кружилась голова, он испытывал общую слабость организма. Начальник же цеха обвинил его в том, что он находился в состоянии наркотического опьянения, с чем Арцукевич категорически не согласен.

Правильно ли повел себя представитель работодателя в данном случае? Как бы Вы оценили данную ситуацию?

### **Задача 19**

Бригадир участка переработки сырья ОАО «Химик» Кравцов был уволен за то, что, по мнению заместителя начальника цеха, он находился на работе в состоянии токсического опьянения. Данный факт заместитель начальника цеха зафиксировал в своей служебной записке. Считая свое увольнение неправильным, Кравцов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении он указал, что в эту смену на его участке произошел выброс газа, связанный с мелкой аварией, результаты которой Блинов самостоятельно устранил в течение 15 минут, не доложив, однако, об этом руководству, так как побоялся, что это повлияет на его премировании по итогам работы за месяц. Во время ликвидации аварии он был вынужден дышать воздухом, имеющим превышение допустимой концентрации газа.

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

### **Задача 20**

Старший мастер государственного унитарного предприятия «Кожевенная мануфактура» Иванов приказом по предприятию был уволен по требованию профсоюзного органа. Причиной увольнения послужила заметка в стенной газете о его аморальном поведении в быту. Возмущенный этим увольнением, Иванов обратился в суд, настаивая на его восстановлении на прежней работе и возмещении морального вреда.

Как Вы могли бы решить это дело?

### **Задача 21**

Сторож садоводческого товарищества Зайцева была уволена по ее инициативе (по собственному желанию).

Считая увольнение неправомерным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. При этом она заявила, что просьбу уволить ее по собственному желанию она высказала под влиянием необоснованных претензий со стороны председателя правления, находясь в состоянии сильного волнения. Никакого письменного заявления об увольнении она не подавала.

Ответчик иск не признал и пояснил, что Зайцева изъявила свое желание уволиться с работы без всякого на нее давления и в присутствии ряда свидетелей, подтверждающих подлинность ее волеизъявления. При этом Орлова назвала конкретную дату, когда она хотела бы прекратить трудовые отношения.

Какое, по Вашему мнению, решение должен принять суд?

### **Задача 22**

Инженер Шамонова 20 апреля подала заявление об увольнении по собственному желанию. 23 апреля она подала второе заявление, в котором просила считать недействительным первоначально поданное заявление, так как она решила со своей работы не увольняться. В этот же день был издан приказ о ее увольнении согласно заявлению, поданному 20 апреля, с ней был произведен расчет и ей выдали трудовую книжку. Считая увольнение неправильным, Шамонова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Каков порядок увольнения работника по собственному желанию? Какое решение должен, по Вашему мнению, вынести суд в данном случае?

### **Задача 23**

Колесникова работала операционистом в филиале Сбербанка РФ. В связи с ликвидацией данного филиала она была уволена. Колесникова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. В своем исковом заявлении она пояснила, что работодатель не предложил ей вакантные должности в других филиалах Сбербанка РФ, соответствующие ее квалификации – ни в данном населенном пункте, ни в соседнем.

Каковы возможные варианты решения данного трудового спора?

### **Задача 24**

Богачев работал инженером-технологом муниципального унитарного предприятия «Валенки». В связи с сокращением штата он был уволен, после чего обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Богачев пояснил, что у МУП имелась в другом цеху вакантная должность инженера-технолога, которую ему не предложили. Он считал, что руководством МУП не была исполнена предусмотренная законодательством обязанность по его трудоустройству, поскольку ему предлагали работу без учета его специальности. Ответчик иск не признал и в подтверждение своей позиции сослался на то, что Богачеву в порядке трудоустройства предлагались другие должности, от которых он отказался.

Какие возможны варианты решения данного трудового спора?

Как должен быть решен спор?

### **Контрольные вопросы:**

1. Дайте понятие трудового правоотношения. Каково содержание трудового правоотношения?
2. Дайте определение понятия «трудовой договор». Какие виды трудового договора вам известны?
3. В чем состоит правовое значение трудового договора?
4. Каковы основные признаки трудового договора и его отличия от договоров гражданско-правового характера?
5. Какие условия трудового договора относятся к существенным? Какие условия трудового договора являются факультативными?
6. Сформулируйте понятие срочного трудового договора и договора, заключенного на неопределенный срок. Каковы их «преимущества» и «недостатки» для каждой из сторон?
7. Перечислите права и обязанности работника, закрепленные за ним Трудовым кодексом Российской Федерации.
8. Перечислите права и обязанности работодателя, закрепленные за ним Трудовым кодексом Российской Федерации.



9. Что такое испытание при приеме на работу, каковы его цель и юридическое значение?
10. В чем состоит специфика трудовых отношений сторон в период испытательного срока?
11. Каковы условия и порядок расторжения трудового договора работником по собственному желанию?
12. Перечислите и охарактеризуйте основания расторжения договора по инициативе работодателя. В каких случаях увольнение по инициативе работодателя недопустимо?

## Тема 2. Трудовые правоотношения

### Практическая работа № 3 (2 часа)

#### Составление трудового договора и других документов по регулированию трудовых отношений

**Цель:** на основе изученного материала по теме «Трудовые правоотношения» обучающиеся должны выполнить практические задания, решить практические ситуации (задачи).

**Задачи:**

- На основании закона рассмотреть (дать толкование) понятие(тию) трудового договора; его признакам.
- На основании закона рассмотреть структуру трудового договора.
- На основании законодательных норм составить проект трудового договора.
- На основании законодательных норм составить проект искового заявления о восстановлении на работе.
- На основании закона рассмотреть каковы условия и порядок расторжения трудового договора работником по собственному желанию.
- На основании закона рассмотреть каковы условия и порядок расторжения трудового договора работником по инициативе работодателя.

**Планируемые результаты освоения темы:**

В результате изучения темы и выполненных практических заданий, решения задач обучающийся должен *уметь*:

- использовать нормативные правовые акты в профессиональной деятельности;
- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;
- защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданским процессуальным и трудовым законодательством;
- выявлять достоинства и недостатки коммерческой идеи;
- презентовать идеи открытия собственного дела в профессиональной деятельности.

В результате изучения темы обучающийся должен *знать*:

- законодательные, иные нормативные правовые акты, другие документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;
- права и обязанности работников в сфере профессиональной деятельности;
- порядок заключения трудового договора и основания для его прекращения;
- понятие дисциплинарной и материальной ответственности работника;
- нормы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров.

**Ход занятия:**

1. Изучить (повторить) краткие теоретические сведения по теме.
2. Решить практические задачи с использованием нормативных актов по образцу.
3. Выполнить практическое задание.
4. Сделать вывод по работе.
5. По контрольным вопросам подготовиться к защите практической работы.

**Задач 1.**

При утверждении правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор;

лишение отпуска для лиц, совершающих прогулы; штраф до 2000 рублей для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии и увольнение.

Правомерно ли такое предложение? Как разрабатываются и утверждаются правила внутреннего распорядка?

### **Задач 2.**

Старшему преподавателю Морозову была выдана характеристика для участия в конкурсе для замещения вакантной должности доцента. В характеристике было указано, что два года назад Морозову был объявлен выговор за несвоевременное представление научной плановой статьи, из-за чего на год задержалось издание сборника научных трудов, в котором должна быть эта работа. Морозов возражал против этого пункта характеристики, пояснив, что работу он в свое время не представил не по своей вине.

Правомерно ли включение этого пункта в характеристику? Состоятельны ли доводы Морозова?

### **Задач 3.**

Техник Симонов за нарушение общественного порядка в клубе завода был уволен по п. 5 ст. 81 ТК РФ. До этого случая на Симонова было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу. Симонов обратился с иском о восстановлении на работе в суд. Суд в иске отказал.

Законен ли отказ суда? Что является основанием для увольнения по п. 5 ст. 81 ТК РФ? Что понимается под систематическим неисполнением трудовых обязанностей?

### **Задач 4.**

Отработав половину рабочего дня, плотник Соколов по просьбе своего приятеля, работавшего на этом же комбинате, но в другом цехе, отправился с ним сначала на склад, чтобы помочь получить необходимые детали, а затем на его рабочее место, чтобы вместе отремонтировать агрегат, на котором тот работал. Ремонт затянулся, и Соколов на свое рабочее место так и не возвратился. На следующий день начальник цеха потребовал от Соколова письменное объяснение о причинах отсутствия в течение более четырех часов на своем рабочем месте. Тот написал все как было. Через три дня по комбинату был издан приказ об увольнении Соколова за прогул по п.п.а) п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Законен ли этот приказ? Каков порядок увольнения по п.п.а) п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ?

### **Задач 5.**

Электрик Симаков 7 марта явился на работу в нетрезвом состоянии. На предложение администрации оставить рабочее место ответил оскорблениями и учинил драку, в связи с чем был подвергнут административному аресту за мелкое хулиганство на 10 суток.

После отбытия наказания к работе электрика его не допустили, так как приказом директора он был переведен (без указания срока) подсобным рабочим в хозяйственную часть. Приступить к данной работе Симаков отказался и 13 апреля был уволен за систематическое неисполнение без уважительных причин возложенных на него трудовых обязанностей.

Считая увольнение незаконным, Симаков обратился в народный суд с заявлением о восстановлении его на работе и о взыскании с предприятия заработной платы за дни вынужденного прогула. В заявлении он указал, что за время работы ни разу не нарушал трудовой дисциплины.

Какое решение вынесет суд?

## Задание 1.

На основании норм трудового законодательства составьте проект трудового договора работника.

### ОБРАЗЕЦ

#### ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_\_

г.Нефтеюганск

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

ООО «Стройдвор», именуемое в дальнейшем «Работодатель», в лице директора Сергеева Петра Евгеньевича, действующего на основании Устава, с одной стороны и Иванова Клары Геннадьевна, именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны (далее стороны), заключили настоящий договор о нижеследующем:

#### 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

- 1.1. В соответствии с условиями настоящего договора Работник обязуется выполнять работу на должности старшего менеджера с соблюдением действующего законодательства РФ, внутренних документов Общества, в том числе внутреннему трудовому распорядку (режиму, объёму и графику работы), а Работодатель обязуется выплачивать Работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде и настоящим договором.
- 1.2. Договор регулирует трудовые и иные отношения между Работником и Работодателем. Договаривающиеся стороны признают, что их права и обязанности регулируются настоящим Договором и нормами действующего законодательства РФ.
- 1.3. Работа по настоящему договору является для Работника основным местом работы.
- 1.4. Дата начала работы: 01.10.2019г.
- 1.5. Работник подчиняется непосредственно директору, чьи указания в рамках должностной инструкции являются для Работника обязательными.

#### 2. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 2.1. На основании настоящего договора Работник назначается на должность и приступает к своим обязанностям с момента подписания соответствующего приказа.
- 2.2. На Работника возлагаются обязанности, предусмотренные должностной инструкцией.
- 2.3. При осуществлении правоотношений в рамках настоящего договора стороны руководствуются принципами:
  - добросовестного выполнения Работником своих должностных обязанностей как субъекта трудовых отношений;
  - содействия Работнику со стороны вышестоящих органов управления Работодателя в осуществлении его должностных прав и обязанностей, обеспечения надлежащих условий для работы и соблюдения со стороны Работодателя условий настоящего договора и положений действующего законодательства РФ;
  - Работник является штатной единицей Работодателя и осуществляет свои права и обязанности, руководствуясь действующим законодательством и настоящим договором.
- 2.4. При осуществлении своих должностных прав и исполнении обязанностей, Работнику надлежит действовать в интересах Работодателя инициативно, разумно и добропорядочно, не допускать нарушений законодательства, финансовой и трудовой дисциплины, стремиться к повышению эффективности работы в пределах своей компетенции.

### 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ СТОРОН

#### 3.1. Работник обязан:

- 3.1.1. добросовестно исполнять свои трудовые обязанности, в соответствии с должностной инструкцией;
- 3.1.2. соблюдать правила внутреннего трудового распорядка;
- 3.1.3. стремиться к улучшению результатов финансово-хозяйственной деятельности, поддерживая их на уровне, необходимом для развития организации и социальной сферы;
- 3.1.4. обеспечивать надлежащее состояние и достоверность внутренних документов Работодателя, оформляемых им в процессе работы в соответствии с установленными порядком и стандартами;
- 3.1.5. обеспечивать соответствие текущей деятельности Работодателя требованиям действующего законодательства РФ;
- 3.1.6. соблюдать трудовую дисциплину;
- 3.1.7. соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;
- 3.1.8. бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;
- 3.1.9. обеспечивать выполнение установленных норм труда;
- 3.1.10. обеспечивать выполнение решений руководства;
- 3.1.11. не передавать без согласия руководства в средства массовой информации и иным третьим лицам материалы, связанные с деятельностью Работодателя ни под своим именем, ни под псевдонимом;
- 3.1.12. не допускать разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну;
- 3.1.13. сохранить в тайне в течение всего времени действия настоящего договора и 3-х лет после его расторжения или прекращения ставшие известными ему вовремя работы в организации данные, являющиеся коммерческой тайной:
  - подготовленную и имеющуюся у Работодателя юридическую, техническую и специальную документацию, в том числе статистическую информацию;
  - сведения, связанные с финансовыми операциями, как самого Работодателя, так и его деловых партнёров и клиентов, а также научную, техническую, юридическую, деловую и прочие виды документации, являющиеся собственностью Работодателя;
  - сведения о размере заработной платы сотрудников организации;
  - все сведения о клиентах компании.
- 3.1.14. во время работы по настоящему договору не оказывать услуг другим организациям или лицам, если это может быть причиной нарушения конфиденциальности или идти вразрез с интересами Работодателя;
- 3.1.15. незамедлительно сообщать непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя.

#### 3.2. Работник имеет право на:

- 3.2.1. заключение, изменение и расторжение трудового договора в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.2.2. предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором;
- 3.2.3. рабочее место, соответствующее условиям, предусмотренным государственными стандартами и безопасности труда;
- 3.2.4. своевременную и в полном объёме выплату заработной платы;
- 3.2.5. отдых, обеспечиваемый установлением нормальной продолжительности рабочего времени, предоставлением еженедельных выходных дней, нерабочих праздничных дней, оплачиваемых ежегодных отпусков;
- 3.2.6. полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

- 3.2.7. профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном настоящим ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.2.8. защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами;
- 3.2.9. возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, и компенсацию морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами;
- 3.2.10. обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

### 3.3. Работодатель обязан:

- 3.3.1. соблюдать законы и иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, условия настоящего трудового договора;
- 3.3.2. предоставлять Работнику работу, обусловленную трудовым договором;
- 3.3.3. обеспечивать безопасность труда и условия, отвечающие требованиям охраны и гигиены труда;
- 3.3.4. обеспечивать Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;
- 3.3.5. оказывать Работнику поддержку и содействие при проведении им мероприятий, направленных на повышение эффективности работы организации;
- 3.3.6. выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату, в сроки, установленные настоящим трудовым договором;
- 3.3.7. осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами;
- 3.3.8. возмещать вред, причиненный Работнику в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также компенсировать моральный вред в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами;
- 3.3.9. исполнять иные обязанности, предусмотренные действующим федеральным законодательством и настоящим трудовым договором.

### 3.4. Работодатель имеет право:

- 3.4.1. заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с Работником в порядке и на условиях, которые установлены ТК РФ и иными федеральными законами;
- 3.4.2. поощрять Работника за добросовестный эффективный труд;
- 3.4.3. требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка;
- 3.4.4. осуществлять контроль над надлежащим исполнением Работником требований законодательства РФ, внутренних документов Работодателя;
- 3.4.5. в случае необходимости применять к Работнику как меры поощрения, так и меры дисциплинарных взысканий в порядке, предусмотренном действующим законодательством;
- 3.4.6. в целях повышения эффективности работы организации давать Работнику обязательные для исполнения указания;
- 3.4.7. привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами.

## 4. ОПЛАТА ТРУДА

4.1. За выполнение трудовых обязанностей, предусмотренных настоящим трудовым договором, работнику устанавливается заработная плата в размере:

4.1.1. должностной оклад, ставка заработной платы \_\_\_\_\_ рублей в месяц;

4.1.2. работнику производятся выплаты компенсационного характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
надбавка за работу в районах Крайнего Севера	50%	в соответствии со ст. 3 закона ХМАО-Югры от 09.12.2004 № 76-оз
районный коэффициент	1,5	в соответствии со ст. 3 закона ХМАО-Югры от 09.12.2004 № 76-оз

4.1.3. работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Наименование выплаты	Размер выплаты от должностного оклада	Фактор, обуславливающий получение выплаты
интенсивность и высокие результаты работы	до 50%	Положение об оплате труда и стимулировании труда работника раздел 4 пункт 4.2.
качество выполняемых работ	до 50%	Положение об оплате труда и стимулировании труда работника раздел 4 пункт 4.3.
надбавка за выслугу лет	до 40%	Положение об оплате труда и стимулировании труда работника раздел 4 пункт 4.8.
премиальные выплаты по итогам работы	до 100%	Положение об оплате труда и стимулировании труда работника раздел 4 пункт 4.5.

4.1.4. Работнику производятся иные выплаты: единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска в размере одного месячного фонда оплаты труда работника; единовременное премирование к знаменательным датам (производятся по приказу работодателя).

4.2. Выплата заработной платы работнику производится перечислением денежных средств безналичным путем на лицевой счет работника два раза в месяц: до 25 числа – выплата аванса за первую половину месяца, до 10 числа следующего месяца – выплата заработной платы за предыдущий месяц.

4.3. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами ХМАО-Югра, коллективным договором и локальными нормативными актами.

## 5. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА

5.1. Работнику устанавливается пятидневная 36 часовая рабочая неделя с поденным учетом рабочего времени и месячным учетным периодом, время начала и окончания работы, продолжительность ежедневной работы, перерывы для отдыха и питания работника согласно графика работы отделения и правил внутреннего трудового распорядка

5.2. Выходными днями являются суббота и воскресенье.

5.3. Перерыв для отдыха и питания: с 12.00 до 13.00.

5.4. Накануне праздничных дней продолжительность работы Работника сокращается на один час.

## 6. ОТПУСКНЫЕ И ПРАЗДНИЧНЫЕ ДНИ

6.1. Привлечение Работника к работе в выходные дни допускается в исключительных случаях, определяемых законодательством, в частности, для выполнения неотложных, заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации. Работа в выходной день компенсируется в порядке, установленном действующим законодательством.

6.2. Работа не производится в праздничные дни, установленные действующим законодательством.

- 6.3. Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней.
- 6.4. Работнику предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск: за работу в местности, приравненной к районам Крайнего Севера продолжительностью 16 календарных дней.
- 6.5. Ежегодный оплачиваемый отпуск (основной, дополнительный) предоставляется в соответствии с графиком отпусков.
- 6.6. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику, по его заявлению, с разрешения руководства организации может быть предоставлен кратковременный отпуск без сохранения заработной платы, который оформляется приказом (распоряжением). В необходимых случаях, по соглашению сторон, этот отпуск может быть отработан Работником в последующий период.

## 7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

- 7.1. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения Работником своих обязанностей, указанных в настоящем договоре, нарушения трудового законодательства, Правил внутреннего трудового распорядка, иных внутренних документов Работодателя, а также причинения Работодателю материального ущерба, Работник несёт дисциплинарную, материальную и иную ответственность и, согласно трудовому законодательству РФ.
- 7.2. Работник несёт материальную ответственность за прямой действительный ущерб, причинённый им Работодателю. Под прямым действительным ущербом понимается реальное уменьшение наличного имущества Работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для Работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причинённого Работником третьим лицам.
- 7.3. Работник несёт ответственность за нарушения прав граждан в области охраны здоровья, ставшие следствием невыполнения или ненадлежащего выполнения им своих профессиональных обязанностей, в соответствии с законодательством Российской Федерации.
- 7.4. Работодатель несёт материальную и иную ответственность согласно действующему законодательству РФ.
- 7.5. В случаях, предусмотренных законодательством, Работодатель обязан компенсировать Работнику вред, причинённый неправомерными действиями и/или бездействием Работодателя.

## 8. КОММЕРЧЕСКАЯ ТАЙНА

- 8.1. Работник обязуется соблюдать условия утвержденного у Работодателя «Положения об охраняемой законом коммерческой тайне Общества и о защите от ее разглашения», а также рабочей инструкции по обеспечению сохранности коммерческой тайны в Обществе, в соответствии с которым Работник обязан:
- выполнять установленный Работодателем режим коммерческой тайны;
  - не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателями которой являются Работодатель и его контрагенты, и без их согласия не использовать эту информацию в личных или целях не определенных Обществом;
  - не разглашать информацию, составляющую коммерческую тайну, обладателем которой является Работодатель и его контрагенты, после прекращения трудовых отношений в течение срока, предусмотренного соглашением между работником и Работодателем, заключенным в период срока действия трудового договора или в течение трех лет после прекращения трудовых отношений, если указанное соглашение не заключалось;
  - в период работы у Работодателя возместить причиненный Работодателю ущерб на основании



норм трудового законодательства, если работник виновен в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, ставшей ему известной связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- передать Работодателю при прекращении или расторжении настоящего трудового договора, имеющиеся в пользовании работника материальные и электронные носители информации, содержащие информацию, составляющую коммерческую тайну.

- 8.2. Работодатель вправе потребовать возмещения причиненных убытков лицом, прекратившим с ним трудовые отношения, в случае если это лицо виновно в разглашении информации, составляющей коммерческую тайну, доступ к которой это лицо получило в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

## 9. СОЦИАЛЬНОЕ СТРАХОВАНИЕ И МЕРЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ РАБОТНИКА

- 9.1. Работник подлежит обязательному медицинскому страхованию в соответствии с законодательством Российской Федерации об обязательном социальном страховании.
- 9.2. Работнику предоставляются меры социальной поддержки в соответствии с коллективным договором, отраслевым соглашением и предусмотренные законодательством Ханты-Мансийского автономного округа и Российской Федерации.

## 10. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- 10.1. Работодатель и работник несут ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение взятых на себя обязанностей и обязательств, установленных законодательством Российской Федерации, локальными нормативными актами и настоящим трудовым договором.
- 10.2. За совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, к работнику могут быть применены дисциплинарные взыскания, предусмотренные Трудовым кодексом Российской Федерации.

## 11. ИЗМЕНЕНИЕ, ПРЕКРАЩЕНИЕ НАСТОЯЩЕГО ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

- 11.1. Изменение условий настоящего трудового договора допускается только по соглашению сторон, за исключением случаев, предусмотренных законодательством РФ.
- 11.2. Настоящий договор может быть расторгнут по основаниям, предусмотренным действующим законодательством РФ.

## 12. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

- 12.1. Работник дает согласие работодателю на предоставление своих персональных данных и на их обработку своей волей и в своих интересах.
- 12.2. Трудовые споры и разногласия сторон по вопросам соблюдения условий настоящего трудового договора разрешаются по соглашению сторон, а в случае не достижения соглашения рассматриваются комиссией по трудовым спорам и (или) судом в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.
- 12.3. В части, не предусмотренной настоящим трудовым договором, стороны руководствуются законодательством Российской Федерации.
- 12.4. Настоящий трудовой договор заключен в 2 экземплярах (если иное не предусмотрено законодательством Российской Федерации), имеющих одинаковую юридическую силу.
- 12.5. Один экземпляр хранится у работодателя, второй передается работнику.

До подписания трудового договора Работник ознакомлен с действующими в учреждении документами:

№	Наименование документа	Отметка об ознакомлении (подпись, дата)
1	Устав	
2	Правила внутреннего трудового распорядка	
3	Коллективный договор	
4	Положение о консультативном отделении	
5	Должностная инструкция	
6	Положение об оплате и стимулировании труда	
7	Положение об обеспечении безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных	
8	Кодекс этики и служебного поведения	
9	Положение о порядке формирования резерва управленческих кадров	
10	Положение об организации наставничества	
11	Положение о конфликте интересов	
12	Антикоррупционная политика	

### 13. РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

РАБОТОДАТЕЛЬ	РАБОТНИК
наименование: ООО «Стройдвор» адрес (место нахождения): _____  ИНН: _____  Директор _____ ФИО  М.П.	ФИО: адрес места жительства: _____ _____ _____ паспорт: _____ серия _____ № _____ кем выдан: _____ _____ _____ дата выдачи: _____ _____ (_____)

Работник получил один экземпляр настоящего трудового договора

\_\_\_\_\_  
(дата и подпись руководителя)

#### Задание 2.

На основании норм трудового законодательства составьте проект заявления о приеме на работу работника.

#### Задание 3.

На основании норм трудового законодательства составьте проект заявления об увольнении работника по собственному желанию.

#### Задание 4.

На основании норм трудового законодательства составьте проект искового заявления о восстановлении на работе.

### Контрольные вопросы:

1. Перечислите обязательные и дополнительные условия трудового договора?
2. Как составить трудовой договор?
3. Как составить заявление о приеме на работу? Какие особенности предусмотрены трудовым законодательством по составлению данного документа?
4. Как составить заявление о расторжении трудового договора по инициативе (по собственному желанию) работника? Какие особенности предусмотрены трудовым законодательством по составлению данного документа?
5. Что такое трудовая дисциплина и внутренний трудовой распорядок?
6. Что такое дисциплинарная ответственность и дисциплинарный проступок? В чем их особенности?
7. Охарактеризуйте состав дисциплинарного проступка.
8. Перечислите виды дисциплинарных взысканий.
9. Каковы условия и порядок применения дисциплинарных взысканий (привлечения к дисциплинарной ответственности)?
10. Расскажите об обжаловании и снятии дисциплинарного взыскания.
11. Как составить письменное объяснение работнику при совершении дисциплинарного проступка? Какие особенности предусмотрены трудовым законодательством по составлению данного документа?
12. Как составить исковое заявление в судебный орган о восстановлении на работе за незаконное увольнение? Какие особенности предусмотрены трудовым законодательством по составлению данного документа?

## Тема 3. Правовые режимы информации

### Практическая работа № 4 (4 часа)

#### Применение норм информационного права для решения практических ситуаций

**Цель:** на основе изученного материала по теме «Правовые режимы информации» обучающиеся должны выполнить практические задания, решить практические ситуации (задачи).

**Задачи:**

- На основании закона рассмотреть (дать толкование) понятие(тию) правового режима информационных ресурсов.
- Дать анализ понятию и видам охраноспособной информации. Режимы защиты информации.
- Рассмотреть государственную тайну как предмет, изъятый из гражданского оборота.
- На основании закона рассмотреть (дать толкование) понятие(тию) служебной тайны и профессиональной тайны.
- Рассмотреть алгоритм защиты персональных данных.
- Изучить правовую характеристику информационно-телекоммуникационных сетей.
- На основании закона рассмотреть понятие и виды информационных ресурсов; правовой режим баз данных.

**Планируемые результаты освоения темы:**

В результате изучения темы и выполненных практических заданий, решения задач обучающийся должен *уметь*:

- использовать нормативные правовые акты в профессиональной деятельности;
- анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения;
- защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданским процессуальным и трудовым законодательством;
- разрабатывать политику безопасности SQL сервера, базы данных и отдельных объектов базы данных;
- владеть технологиями проведения сертификации программного средства.

В результате изучения темы обучающийся должен *знать*:

- законодательные, иные нормативные правовые акты, другие документы, регулирующие правоотношения в процессе профессиональной деятельности;
- кредитные банковские продукты;
- технологию установки и настройки сервера баз данных;
- требования к безопасности сервера базы данных;
- государственные стандарты и требования к обслуживанию баз данных.

**Ход занятия:**

1. Изучить (повторить) краткие теоретические сведения по теме.
2. Решить практические задачи с использованием нормативных актов по образцу.
3. Выполнить практическое задание.
4. Сделать вывод по работе.
5. По контрольным вопросам подготовиться к защите практической работы.

#### Задание 1

На примере субъекта РФ, в котором вы проживаете постройте систему органов государственной власти субъекта РФ, имеющих полномочия в области обеспечения права граждан на доступ к информации. И укажите со ссылками на нормативно-правовые акты субъектов РФ данные полномочия.

### **Задание 2**

Специалист отдела УФСБ по N-ской области Семанин, имея доступ к сведениям особой важности, ознакомился с материальными носителями, которым была присвоена степень «совершенно секретно». При этом он не поставил в известность начальника отдела Капралова. Узнав об этом, Капралов привлек Семанина к дисциплинарной ответственности за неправомерный доступ к материальным носителям. Капралов не согласился с этим и обратился к руководителю УФСБ по N-ской области.

*Какое решение должен вынести руководитель УФСБ по N-ской области?*

### **Задание 3**

Руководитель фирмы «Радан» составил для персонала фирмы инструкцию по работе с документами, составляющими коммерческую тайну.

Инструкция содержала следующие положения:

- работники фирмы должны были давать соответствующую подписку о неразглашении коммерческой тайны либо это обязательство должно было включаться в качестве отдельного пункта в трудовое соглашение того или иного сотрудника.
- если в сведения, составляющие коммерческую тайну, приходилось посвящать деловых партнеров или клиентов фирмы, то положения о неразглашении тайны обязательно должны были включаться в соответствующие договоры с участниками правоотношений.
- в целях предотвращения утечки коммерческой информации сотрудникам фирмы запрещалось передавать любую информацию правоохранительным органам; информацию мог передавать лишь руководитель фирмы.
- Фото - и киносъемка служебных и иных помещений фирмы могут осуществляться только с письменного разрешения директора фирмы.

*Дайте правовую оценку каждого положения этой инструкции с точки зрения норм информационного права.*

### **Задание 4**

Интернет-провайдер имеет локальную городскую сеть и предоставляет 50мб пользователям под личные странички. Гражданин Николаев А.К. разместил в данной сети сайт пропагандирующий наркотические средства.

*Обязан ли администратор сети проверять информацию, размещаемую пользователями в сети? Какими нормами предусматривается такая проверка? Есть ли в данном случае основания для привлечения виновных к ответственности?*

### **Задание 5**

В библиотеку Екатерининского муниципального образования обратились жители района с просьбой оказания в библиотеке Интернет-услуг. Руководитель библиотеки, принеся из дома свой компьютер и подключив его к информационной телекоммуникационной сети, предоставлял желающим возможность пользоваться интересующими их информационными ресурсами.

*Существуют ли в данной ситуации нарушения норм информационного права? Какова процедура предоставления Интернет-услуг?*

### **Задание 6**

Какие лицензии необходимо получить организации для предоставления следующих услуг:

- 1) проводной и беспроводной Интернет;
- 2) услуги сотовой связи;
- 3) IP-телефония.

Свой ответ прокомментируйте ссылками на конкретные статьи законодательства.

#### **Задание 7**

Используя специальное оборудование, группа людей постоянно использовала местную радиосвязь для развлечений. Вклиниваясь в эфир, они не только включали музыку, но и выпускали рекламные блоки, за которые брали деньги с рекламодателей. Эти люди неоднократно штрафовались, оборудование изымалось, но через 2-3 дня все повторялось снова.

*Какие органы могут решить вопрос о привлечении виновных к ответственности? Имеет ли в данном случае место факт незаконного предоставления информационных услуг?*

#### **Задание 8**

Организация «Дельта» осуществляет деятельность в области информационных технологий.

*Какие документы необходимо представить для получения государственной аккредитации? Какие преимущества дает государственная аккредитация организациям, осуществляющим деятельность в области информационных технологий?*

#### **Задание 9**

Ссылаясь на конкретные нормативно-правовые акты, укажите, какие информационные технологии используются в деятельности федеральных органов государственной власти (5-6 примеров).

#### **Задание 10**

Используя средства массовой информации, приведите примеры нарушения порядка использования и применения информационных технологий в РФ и за ее пределами. Свой ответ обоснуйте ссылками на соответствующий информационный ресурс.

#### **Задание 11**

Проанализируйте развитие информационных систем правовой информации в Российской Федерации и сравните с аналогичным опытом зарубежных стран.

#### **Задание 12**

Проклассифицируйте по различным основаниям существующие информационные системы правовой информации. Дайте общую характеристику особенностям их формирования и использования.

#### **Задание 13**

Какие цели и задачи стоят перед существующими системами правовой информации в Российской Федерации. Можете ли вы предложить модели новых информационных систем правовой информации?

#### **Задание 14**

Сотрудники частной охранно-детективной фирмы создали собственный архив, в котором собирали наиболее интересную информацию о всех своих клиентах. Данная

информация использовалась сотрудниками по мере необходимости в повседневной деятельности фирмы.

*Нарушила ли в этом случае контора законодательство об архивном деле в Российской Федерации?*

### **Задание 15**

На основании действующего законодательства выстройте систему федеральных органов исполнительной власти обладающих полномочиями в области обеспечения информационной безопасности личности, общества, государства.

### **Задание 16**

Со ссылками на федеральное законодательство впишите в нижеприведенную таблицу по три примера полномочий указанных органов в области обеспечения информационной безопасности личности, общества, государства.

Государственный орган	Личность	Общество	Государство
Правительство РФ			
МИД РФ			
ФСБ РФ			
МВД РФ			
Минобороны РФ			

### **Задача 1**

АО «Омега» пригласила на работу в качестве программиста господина Брянцева. При оформлении трудовых отношений с Брянцевым был заключен трудовой договор, в котором содержался пункт следующего содержания: «создаваемый работником программный продукт является собственностью АО «Омега», также был пункт, в котором говорилось: «за создание ценного программного продукта работнику может быть выплачено денежное вознаграждение в виде разовой премии, размер которой устанавливается руководителем АО «Омега».

В течение двух лет Брянцев создал ряд программных продуктов, реализация которых принесла АО «Омега» значительную прибыль и известность в республике. Видя это, Брянцев обратился к руководству фирмы с просьбой выплатить ему денежное вознаграждение как автору программ, обеспечивших заметный успех коллективу. Однако генеральный директор АО «Омега», ссылаясь на регулярную выплату заявителю высокого должностного оклада, отказался удовлетворить его просьбу. При этом он заявил, что свои программы Брянцев создал в служебное время и, кроме того, программист не осуществил регистрацию программ в установленном законом порядке.

*Правомерны ли действия руководства АО «Омега»? Являются ли созданные Брянцевым программные продукты служебными произведениями? Подлежат ли программы для ЭВМ и базы данных государственной регистрации?*

### **Задача 2**

Администрация Нского муниципального образования заключила договор с ООО «Центр информационных технологий» о создании программного продукта обеспечивающего электронный документооборот между структурными подразделениями и отдельными должностными лицами Нской администрации. ООО «Центр информационных технологий» свою работу выполнило и программный продукт был создан, но финансовое управление Нского муниципального образования отказалось финансировать разработку названного программного продукта, поскольку

ООО «Центр информационных технологий» не получило в установленном порядке лицензию на данный вид информационной деятельности. Генеральный директор ООО «Центр информационных технологий» обратился к своему юристконсульту Жданову за разъяснениями.

*Какие разъяснения должен дать юристконсульт Жданов в данной ситуации?*

### **Задача 3**

Двое бывших сотрудников компании «ЛАДА», воспользовавшись паролем администратора, удалили с сервера компании файлы, составлявшие крупный (на несколько миллионов долларов) проект иностранного заказчика. К счастью, имелась резервная копия проекта, так что реальные потери были незначительны.

*Разберите приведенную ситуацию и определите:*

- что является источником угрозы информационной безопасности;
- какой в данном случае вид угрозы информационной безопасности (например, внутренняя или внешняя);
- чьи интересы в информационной сфере в данной ситуации страдают?

*Подлежат ли действия бывших сотрудников компании «ЛАДА» ответственности в соответствии с действующим законодательством Российской Федерации?*

### **Контрольные вопросы:**

1. Что следует понимать под правовым режимом в целом и правовым режимом информационных ресурсов (информации) в частности?
2. Из каких элементов складывается правовой режим информационных ресурсов (информации)?
3. Какие виды правовых режимов информационных ресурсов (информации) вы можете выделить? Дайте общую характеристику их особенностям.
4. Дайте определение защищаемой информации. Какие цели защиты информации закрепляет действующее законодательство?
5. Что понимается под государственной тайной как объектом права и каковы критерии ее охраноспособности?
6. Каковы основные механизмы правовой защиты сведений составляющих государственную тайну?
7. Из каких этапов состоит процедура допуска к сведениям, составляющим государственную тайну?
8. Что понимается под коммерческой тайной как объектом права и каковы критерии ее охраноспособности?
9. Какие сведения не могут составлять коммерческую тайну?
10. Каковы основные способы защиты прав на коммерческую тайну?
11. Какие права имеет обладатель коммерческой тайны и в чем особенности их правовой охраны?
12. Что понимается под профессиональной тайной как объектом права и каковы критерии ее охраноспособности?
13. Что понимается под служебной тайной как объектом права и каковы критерии ее охраноспособности?
14. Что понимается под информационной системой как объектом права?
15. Из каких элементов состоит информационная система
16. Как защитить свои права на информационную систему в гражданско-правовом порядке?
17. Что понимается в действующем законодательстве под базой данных?
18. Обязательна ли государственная регистрация программы для ЭВМ или базы данных?



19. Какие требования предъявляются действующим законодательством к оформлению заявки на государственную регистрацию программы для ЭВМ или базы данных?
20. Что понимается в действующем законодательстве под связью?
21. Какие виды связи можно выделить в чем состоят особенности правового регулирования каждого вида?
22. В чем особенности социального регулирования сети Интернет и регулирования сети Интернет по средствам технических норм?
23. В чем состоят особенности правового регулирования отношений в сети Интернет?
24. В чем заключаются особенности правовой информации?
25. Что следует понимать под официальной правовой информацией?
26. Кто, в настоящее время, выступает в качестве оператора информационной системы правовой информации, и каковы функции данного субъекта?
27. Каковы на ваш взгляд перспективы развития и совершенствования систем правовой информации в Российской Федерации?
28. Каковы основные направления государственной политики России в информационной сфере и сфере информационной безопасности.
29. Какие факторы, влияют на решение проблем правового регулирования в сфере информационной безопасности?
30. Что следует понимать под угрозой информационной безопасности? Что следует понимать под источником угроз информационной безопасности, какие виды источников угроз вы можете перечислить?

## 4. Информационное обеспечение

### Основные источники

1. Капустин, А. Я. Правовое обеспечение профессиональной деятельности : учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. Я. Капустин, К. М. Беликова ; под редакцией А. Я. Капустина. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2021. — 382 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-02770-9. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/469525> (дата обращения: 31.05.2021).
2. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. П. Альбов [и др.]; под общей редакцией А. П. Альбова, С. В. Никулюкина. — 2-е изд. — Москва: Издательство Юрайт, 2021. — 458 с. — (Профессиональное образование). — ISBN 978-5-534-13592-3. — Текст: электронный // Образовательная платформа Юрайт [сайт]. — URL: <https://urait.ru/bcode/470051> (дата обращения: 31.05.2021).
3. Тыщенко, А.И. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник / А. И. Тыщенко. -4-е изд. – Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2019. - 221с.

### Дополнительные источники

1. Анисимов, А. П. Правовое обеспечение профессиональной деятельности: учебник и практикум для среднего профессионального образования / А. П. Анисимов, А. Я. Рыженков, А. Ю. Чикильдина; под редакцией А. Я. Рыженкова. – 4-е изд., перераб. и доп. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 317 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-534-07095-8. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/454031> (дата обращения: 31.05.2021).
2. Конституция Российской Федерации. Официальный текст с изменениями. — Москва : Норма : ИНФРА-М, 2021. — 120 с. - ISBN 978-5-00156-095-1. - Текст : электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1197203> (дата обращения: 31.05.2021). – Режим доступа: по подписке.
3. Пристupa, Е. Н. Организация социальной работы в Российской Федерации: учебное пособие для среднего профессионального образования / Е. Н. Пристupa. – Москва: Издательство Юрайт, 2020. – 99 с. – (Профессиональное образование). – ISBN 978-5-534-09416-9. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/453677> (дата обращения: 31.05.2021).
4. Скачкова, Г. С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). — 11-е изд. — Москва: РИОР: ИНФРА-М, 2021. — 605 с. — DOI: <https://doi.org/10.29039/01866-8>. - ISBN 978-5-369-01866-8. - Текст: электронный. - URL: <https://znanium.com/catalog/product/1248077> (дата обращения: 31.05.2021). – Режим доступа: по подписке.
5. Смоленский, М. Б. Конституция Российской Федерации (с комментариями для школьников и студентов). С новыми поправками от 2020 года: нормативная литература / М. Б. Смоленский, М. В. Алексеева. - 2-е изд. стер. - Москва: КноРус, 2021. - 270 с. - ISBN 978-5-406-08189-1. - Текст: непосредственный.

### Интернет-источники

1. Электронная библиотечная система Znanium: сайт.- URL: <https://znanium.com/> – Текст: электронный.
2. Электронная библиотечная система Юрайт: сайт. - URL: <https://urait.ru/> -Текст: электронный.