

**Приложение 6  
к рабочей программе**

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования  
**УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ЭКОНОМИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

УТВЕРЖДЕНЫ  
на заседании кафедры экономики труда  
и управления персоналом

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ  
КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ**

**по дисциплине**

**Основы правового регулирования управления персоналом**

Екатеринбург, 2019 г

Целью выполнения контрольной работы является привитие студентам навыков самостоятельной работы с нормативными правовыми актами и литературными источниками, опубликованной судебной практикой с тем, чтобы на основе их анализа и обобщения студенты могли делать собственные выводы теоретического и практического характера, обосновывая их соответствующим образом.

### **Требования к оформлению**

Структурно контрольная работа должна обязательно включать надлежащим образом оформленный титульный лист, оглавление (содержание), список сокращений (при их действительном использовании), развернутый ответ на поставленный теоретический вопрос, содержащий собственные выводы студента по поставленной проблеме, а также список фактически использованных в работе нормативных правовых актов, материалов судебной практики и специальной литературы.

Контрольная работа выполняется печатным способом с использованием компьютера (текстовый редактор Microsoft Word) и принтера на белой бумаге стандартного формата А4 (размером 297x210 мм) на одной стороне листа.

Каждая страница текста нумеруется арабскими цифрами, кроме титульного листа и содержания, по порядку без пропусков и повторений. Номера страниц проставляются в центре нижней части листа без точки.

Текст работы следует печатать, соблюдая следующие размеры полей: правое – 10 мм, верхнее и нижнее – 20 мм, левое – 30 мм.

Рекомендуемым типом шрифта является TimesNewRoman, размер которого 14 pt (пунктов) (в таблицах, в ссылках допускается применение более мелкого размера шрифта, но не менее 10 pt). Текст печатается через 1,5-ый интервал, красная строка – 1,25 см.

Цвет шрифта должен быть черным, необходимо соблюдать равномерную плотность, контрастность и четкость изображения по всей работе.

Оформление ссылок (сносок) в конце работы (концевые). Сразу после цитаты в квадратных (иногда круглых) скобках указывают порядковый номер цитируемого источника по списку литературы и, если это требуется, номер цитируемой страницы. В конце работы оформляют список литературы, в котором под соответствующим номером дают полные библиографические сведения об источнике.

Титульный лист должен содержать информацию о студенте, предмете, На втором листе указывается план работы, а затем излагается сама работа.

Контрольная работа должна быть выполнена студентом самостоятельно, в случае обнаружения одинаковых работ будет отправлена на доработку.

#### Выбор заданий

Студенту необходимо выбрать 1 задание и 1 задачу из каждого блока. В контрольной работе необходимо полностью привести текст задания и задачи и представить развернутый ответ со ссылками на нормы законов.

## Задания

### 10. Составьте схему «Уголовная ответственность за нарушение прав работников»

#### Уголовная ответственность

##### Часть 1 статьи 143 УК РФ

- 1. Штраф** (в размере до 400 000 рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев)
- 2. Обязательные работы** (на срок от 180 до 240 часов)
- 3. Исправительные работы** (на срок до 2 лет)
- 4. Принудительные работы** (на срок до 1 года)
- 5. Лишение свободы** (на срок до 1 года с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до одного года или без такового)

##### Часть 2 статьи 143 УК РФ

- 1. Принудительные работы** (на срок до 4 лет)
- 2. Лишение свободы** (на срок до 4 с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового)

##### Часть 3 статьи 143 УК РФ

- 1. Принудительные работы** (на срок до 5 лет)
- 2. Лишение свободы** (на срок до 5 с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до 3 лет или без такового)

Ссылка на закон: УК РФ Статья 143. Нарушение требований охраны труда  
[https://www.consultant.ru/document/cons\\_doc\\_LAW\\_10699/9832856c9030e766faac1edc516e2a61648e7711/#dst1517](https://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_10699/9832856c9030e766faac1edc516e2a61648e7711/#dst1517)

## Задачи

10. Гражданин Прохоренко обратился в суд с исковым заявлением к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказали в приёме на работу. Судья возвратил исковое заявление на основании того, что Прохоренко не был связан с данной организацией какими – либо предварительными обязательствами.

Правомерно ли поступил судья? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?

1. Судья действовал незаконно.

Согласно ст. 64 ТК РФ незаконный отказ в приеме на работу может быть обжалован в суде. Суд вправе принять решение о заключении трудового договора. Целью данного постановления является пресечение незаконного отказа в приеме на работу и восстановление нарушенных прав 1. Право гражданина Прохоренко обжаловать решение работодателя в суде не может быть ограничено таким обстоятельством, как отсутствие предварительных обязательств организации перед гражданином Прохоровым.

2. Отказ в приеме на работу является предметом индивидуального трудового спора (ч. 2 ст. 381 ТК РФ) 1.

В соответствии с определением ч. 1 ст. 381 ТК РФ индивидуальный трудовой спор - нерешенный спор между работодателем и работником при исполнении законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, трудового договора. договор (включая создание или изменение индивидуальных условий труда), о которых сообщается в орган для рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальный трудовой спор также считается спором между работодателем и лицом, ранее имевшим трудовые отношения с работодателем, или лицом, выразившим желание заключить трудовой договор с работодателем, если работодатель отказывается заключить трудовой договор с работодателем. договор (ч. 2 ст. 381 ТК РФ) 1.

Предметом индивидуальных трудовых споров могут быть разные аспекты трудовой деятельности: оплата труда, предоставление гарантированной выгоды, взыскание убытков и т. д. Некоторые вопросы можно решить с помощью комиссии по трудовым спорам, а некоторые - только в судебном порядке.

Органами рассмотрения индивидуальных трудовых споров являются суды и комиссии по трудовым спорам.

3. При обращении в суд лицо, которому отказано в приеме на работу, обязано доказать дискриминационные или иные незаконные мотивы отказа в приеме на работу.

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» говорится, что суды при рассмотрении дел о незаконном отказе в приеме на работу в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего вступить в трудовой договор, необходимо выяснить, велись ли с этим лицом трудовые переговоры и на каком основании ему было отказано в заключении трудового договора. Другими словами, гражданин, которому отказали в приеме на работу должен иметь возможность доказать, что он в целом откликнулся на предложение и пришел на собеседование с работодателем, поскольку именно он в случае судебного процесса будет ссылаться на эти обстоятельства 2. Таким доказательством может быть письменный отказ. Согласно ст. 64 ТК РФ по требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан письменно сообщить причину отказа 1. На практике работодатель может не предоставить письменное объяснение отклонения кандидата. Его позиция проста и ясна: «Нет объяснения, потому что не было интервью, факт которого вы не можете доказать, потому что нет объяснения». Однако Пленум вступил в положение работодателя, даже если он выполнил требованиям закона и выдал объяснительное письмо работнику. Как указано в Постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации № 2, «поскольку действующее законодательство содержит лишь приблизительный перечень причин, по которым работодатель не имеет права отказать соискателю в приеме на работу, вопрос о наличии дискриминации при отказе от заключения трудового договора решается судом, когда рассматривается конкретное дело». Другими словами, вопрос о дискриминации при приеме на работу решается не законом, а судом, а это значит, что и пол, и возраст могут быть признаны «деловыми качествами» 2. И если, как говорится в постановлении, суд считает, что работодатель отказал в приеме на работу в связи с обстоятельствами, связанными с деловыми качествами работника, такой отказ является обоснованным. При таком подходе и минимальной изобретательности работодателя в любом суде можно будет точно установить, как именно этот нежелательный соискатель не соответствует одному или нескольким требованиям к деловым качествам из-за специфики этой должности.