

Автономная некоммерческая организация высшего образования  
**«МОСКОВСКИЙ МЕЖДУНАРОДНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»**

Кафедра юриспруденции

Форма обучения: заочная/очно-заочная

**ВЫПОЛНЕНИЕ**  
**ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ**  
**ПО ДИСЦИПЛИНЕ**

**Трудовое право**

Группа

Мш20Ю171

Студент

Степанова Н. Ю.

МОСКВА 20212

## Содержание

	стр.
1.Задача 1.....	3
2.Задача 2.....	3
3. Задача 3.....	5
Список использованных источников.....	7

## Задача

Генеральный директор ООО «Ремсервис» установил своим приказом коллективную (бригадную) ответственность за офисную мебель, компьютеры и другие материальные ценности, находящиеся в зале приема посетителей и в кабинетах сотрудников.

Правомерны ли действия генерального директора?

Действия генерального директора неправомерны.

Полная материальная ответственность устанавливается на основании договора - ст. 244 ТК РФ.

Согласно ст. 244 ТК РФ письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности (пункт 2 части первой статьи 243 настоящего Кодекса), то есть о возмещении работодателю причиненного ущерба в полном размере за недостачу вверенного работникам имущества, могут заключаться с работниками, достигшими возраста восемнадцати лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество.

Перечни работ и категорий работников, с которыми могут заключаться указанные договоры, а также типовые формы этих договоров утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации

В случае коллективной ответственности такой договор заключается с каждым из сотрудников - ст. 245 ТК РФ.

## Задача

В правилах внутреннего трудового распорядка ЗАО «Зима» предусмотрены штрафные санкции за нарушение трудовой дисциплины: за опоздание на работу штраф составляет 5% среднего заработка, за прогул – 30% среднего заработка. Электромеханик Иванов, допустивший прогул, обратился в профсоюзный комитет с заявлением о снижении штрафа до 20%,

так как знает, что больше 20% из заработной платы никаких удержаний производить нельзя.

Прокомментируйте сложившуюся ситуацию. Каковы действия профкома?

Согласно ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка, то есть неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине (часть пятая статьи 189 настоящего Кодекса) для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания.

К дисциплинарным взысканиям, в частности, относится увольнение работника по основаниям, предусмотренным пунктами 5, 6, 9 или 10 части первой статьи 81, пунктом 1 статьи 336 или статьей 348.11 настоящего Кодекса, а также пунктом 7, 7.1 или 8 части первой статьи 81 настоящего Кодекса в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине.

При наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться тяжесть совершенного проступка и обстоятельства, при которых он был совершен.

Таким образом, в данном случае действия работодателя неправомерны, и профком должен принять все меры по защите интересов работника, и снятию с него дисциплинарного взыскания.

### Задача

Инженер организации Богатов по заданию руководителя выехал в командировку на предприятие, расположенное в другом городе. На этом предприятии была установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье. По возвращении из командировки Богатов обратился к руководителю с просьбой предоставить ему дни отдыха за работу в субботу по месту командировки, поскольку в его организации установлена пятидневная рабочая неделя с выходными днями в субботу и воскресенье. Руководитель отказал Богатову, считая его требования необоснованными. Богатов обратился в КТС.

Как следует решить данный спор?

Компенсации за работу в выходной день подлежит работа в субботу, а также день выезда в командировку и день возвращения к месту работы. В повышенной оплате этих дней работодатель отказать не может.

Требования Богатова обоснованы. КТС должен вынести решение в пользу Богатова, обязав предоставить ему день отдыха, либо оплатив работу за отработанный выходной день.

Если работник командирован для выполнения возложенных на него трудовым договором обязанностей в другую организацию, то в соответствии с положениями ст. 189 Трудового кодекса РФ он обязан подчиняться правилам поведения, определенным в той организации, где выполняет трудовые обязанности. Поскольку работник осуществлял свою трудовую функцию в субботу в целях выполнения служебного задания работодателя,

последний обязан компенсировать ему эту работу как работу в выходной день.

В таком случае следует руководствоваться статьей 153 ТК РФ, в силу которой работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается не менее чем в двойном размере. Кроме того, по желанию сотрудника, работавшего в выходной или нерабочий праздничный день, ему может быть предоставлен другой день отдыха, при этом работа в выходной или нерабочий праздничный день оплачивается в одинарном размере, а день отдыха оплате не подлежит<sup>1</sup>.

---

<sup>1</sup> Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года №197 - ФЗ // Российская газета. №2868 от 31.12.2001.

## Список использованных источников

1. Трудовой Кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 года №197 - ФЗ // Российская газета. №2868 от 31.12.2001.