

Информация для размещения на официальном сайте ГБПОУ «Светлоградский региональный сельскохозяйственный колледж» Для электронного обучения

Группа	423											
Дата	10.11.2021											
Время	8.10-9.00											
Наименование УД/МДК/УП/ПП	Правовые основы профессиональной деятельности. Урок 35-36											
Ф.И.О. преподавателя	Спивакова С.И.											
Электронная почта	sispivakova69@mail.ru											
Основная литература	<p>ТК РФ Главы 24-28. Правовое обеспечение профессиональной деятельности. (СПО). Гуреева М.А. КноРус 2019 https://www.book.ru/book/931423 Правовое обеспечение профессиональной деятельности. (СПО). Учебное пособие. Матвеев Р.Ф. КноРус 2020 https://www.book.ru/book/932171</p>											
Тема	Гарантии и компенсации в трудовом праве											
Задание	<p>Гарантии — это способ обеспечения реализации работниками своих прав в сфере социально-трудовых отношений. Компенсации — это денежные выплаты, цель которых заключается в возмещении работнику тех затрат, которые он понес при осуществлении своих трудовых обязанностей. Нормативная база Основным документом, регламентирующим порядок и условия предоставления гарантий и компенсаций, является Трудовой кодекс РФ:</p> <table border="1"> <tr> <td>Глава 24</td> <td>О гарантиях работнику, отправленному в служебную командировку</td> </tr> <tr> <td>Глава 25</td> <td>О гарантиях работнику, привлеченному к выполнению государственных и общественных обязанностей</td> </tr> <tr> <td>Глава 26</td> <td>Перечень выплат для тех, кто совмещает работу с учебой</td> </tr> <tr> <td>Глава 27</td> <td>Выплаты, которые причитаются работнику при расторжении трудового договора</td> </tr> <tr> <td>Глава 28</td> <td>Иные гарантии и компенсации, которые не вошли в предыдущие разделы</td> </tr> </table>		Глава 24	О гарантиях работнику, отправленному в служебную командировку	Глава 25	О гарантиях работнику, привлеченному к выполнению государственных и общественных обязанностей	Глава 26	Перечень выплат для тех, кто совмещает работу с учебой	Глава 27	Выплаты, которые причитаются работнику при расторжении трудового договора	Глава 28	Иные гарантии и компенсации, которые не вошли в предыдущие разделы
Глава 24	О гарантиях работнику, отправленному в служебную командировку											
Глава 25	О гарантиях работнику, привлеченному к выполнению государственных и общественных обязанностей											
Глава 26	Перечень выплат для тех, кто совмещает работу с учебой											
Глава 27	Выплаты, которые причитаются работнику при расторжении трудового договора											
Глава 28	Иные гарантии и компенсации, которые не вошли в предыдущие разделы											
Контрольный тест	<p>Проанализировать ТК РФ Главы 24-28. Заполнить таблицу:</p> <table border="1"> <thead> <tr> <th>Случаи предоставления гарантий и компенсаций</th> <th>Гарантии</th> <th>Компенсации</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> </td> <td> </td> <td> </td> </tr> </tbody> </table>		Случаи предоставления гарантий и компенсаций	Гарантии	Компенсации							
Случаи предоставления гарантий и компенсаций	Гарантии	Компенсации										

Информация для размещения на официальном сайте ГБПОУ «Светлоградский региональный сельскохозяйственный колледж» Для электронного обучения

Группа	423
Дата	13.11.2021
Время	10.10-11.00
Наименование УД/МДК/УП/ПП	Правовые основы профессиональной деятельности. Урок 37-38
Ф.И.О. преподавателя	Спивакова С.И.
Электронная почта	sispivakova69@mail.ru
Основная литература	ТК РФ Главы 24-28. Правовое обеспечение профессиональной деятельности. (СПО). Гуреева М.А. КноРус 2019 https://www.book.ru/book/931423 Правовое обеспечение профессиональной деятельности. (СПО). Учебное пособие. Матвеев Р.Ф. КноРус 2020 https://www.book.ru/book/932171
Тема	Привлечение работника к дисциплинарной ответственности.
Задание	<p>Порядок привлечения работника условно можно разделить на четыре этапа:</p> <ul style="list-style-type: none"> • фиксация дисциплинарного проступка, • получение объяснений по факту совершенного проступка у работника либо фиксация отказа работника от дачи объяснений, • учет тяжести и обстоятельств совершения проступка, • издание приказа о привлечении к дисциплинарной ответственности. <p>Фиксация дисциплинарного проступка Зафиксировать дисциплинарный проступок можно одним из следующих способов:</p> <ul style="list-style-type: none"> • докладная записка, • служебная записка, • акт о нарушении работником трудовой дисциплины (например, акт об отсутствии работника на рабочем месте), • табель учета рабочего времени. <p>Дисциплинарное взыскание не может быть применено:</p> <ul style="list-style-type: none"> • позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске (день обнаружения проступка — день, когда лицу, которому по работе подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, наделено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий); • шести месяцев со дня совершения проступка; • по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки — позднее двух лет со дня его совершения. <p>Получение объяснений или фиксация отказа работника от дачи объяснений На дачу объяснений работнику дается два рабочих дня, при этом давать объяснения — это право, а не обязанность работника. В случае если указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт.</p>

	<p>Акт об отказе от дачи объяснений необходимо составлять по истечении двух рабочих дней, так как составление акта ранее истечения двух рабочих дней признается нарушением процедуры привлечения к дисциплинарной ответственности, следовательно, применение дисциплинарного взыскания будет признано незаконным. Акт должен быть составлен и подписан не менее чем двумя сотрудниками организации.</p> <p>Обстоятельства, исключающие привлечение работника к дисциплинарной ответственности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • отсутствие вины работника в допущенном нарушении, т.е. если дисциплинарный поступок совершен по неосторожности (легкомыслию или небрежности) либо по причинам, не зависящим от работника; • наличие у работника дисциплинарного взыскания за тот же проступок, т.к. в соответствии со статьей 193 ТК РФ за каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание; • малозначительность совершенного проступка. Как указывалось, степень тяжести учитывается при назначении наказания, поэтому суды зачастую при рассмотрении споров об оспаривании привлечения к дисциплинарной ответственности соглашались с работниками в том, что совершенное ими нарушение трудовой дисциплины настолько незначительно, что ему несоизмерен даже самый мягкий вид взыскания — замечание;
Контрольный тест	<p>1.Как правильно оформляется акт об отказе работника от дачи объяснений.</p> <p>2.В каких случаях дисциплинарное взыскание не может быть применено?</p>