

**АЛТАЙСКИЙ ЭКОНОМИКО-ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
ЭКОНОМИЧЕСКИЙ ФАКУЛЬТЕТ**



УТВЕРЖДАЮ

Ректор

В. И. Степанов
"15" февраля 2015 г.

Принята на заседании Ученого совета от
"15" февраля 2015 г., протокол № 02

**РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
ПО КУРСУ "Трудовое право"
для специальности 080504.65 Государственное и муниципальное управление**

Барнаул 2015

РАЗДЕЛ 1. ОРГАНИЗАЦИОННО-МЕТОДИЧЕСКИЙ

1.1. Выписка из образовательного стандарта по учебной дисциплине

Трудовые отношения работников и производные от них отношения как предмет трудового права; метод и система трудового права; основные принципы трудового права; источники трудового права; субъекты трудового права; понятие трудового правоотношения; трудовой коллектив; права и роль профсоюзов; понятие коллективного договора и его роль; правовое регулирование трудоустройства; понятие трудового договора; виды трудовых договоров; рабочее время и время отдыха; методы правового регулирования заработной платы; правила внутреннего трудового распорядка; трудовая дисциплина; материальная ответственность сторон трудового правоотношения; охрана труда; индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения; трудовые конфликты и порядок их разрешения; надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

1.2 Цели и задачи учебной дисциплины

Курс «Трудовое право» охватывает комплекс юридических норм, регулирующих сферу трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Программа курса рассматривается на основе системного подхода. Правовые вопросы рассматриваются в их взаимосвязи и взаимозависимости.

Предмет изучения – правоотношения, возникающие в результате применения и реализации норм трудового права.

Цель курса – на основе системного подхода сформировать целостное представление о правовых основах правового регулирования труда в РФ.

Важнейшей задачей курса является формирование основных правовых знаний будущих экономистов в области трудового права.

1.2. Требования к усвоению дисциплины

По окончании изучения дисциплины студент имеет представление:

- а) о круге и характере правоотношений, регулируемых трудовым законодательством,
- б) основных проблемах реализации трудовых прав субъектами трудового права и их взаимосвязи с проблемами других отраслей (конституционного, гражданского, предпринимательского, административного и уголовного права, права социального обеспечения).

Студент должен знать:

- а) место курса «Трудовое право» среди других курсов;
- б) предмет и функции трудового права, основные принципы и механизм правового регулирования отношений в сфере труда;
- в) цели и задачи трудового законодательства;
- г) понятия, определения и термины, используемые в трудовом праве;
- д) основные институты трудового права и их взаимосвязь;
- е) гарантии реализации трудовых прав работников.

должен уметь:

- а) толковать и применять законодательство, регулирующее трудовые отношения;
- б) обеспечивать соблюдение законодательства в деятельности субъектов трудового права, в частности работодателей;
- в) правильно квалифицировать факты и обстоятельства, определять их правовые последствия;
- г) разрабатывать правовые документы, осуществлять экспертизу нормативных актов и других документов, создающих правовые последствия;
- д) давать юридические заключения и консультации.

1.3. Формы контроля

Итоговые контроль. Для контроля усвоения данной дисциплины учебным планом предусмотрен экзамен.

Текущий контроль. В течение семестра выполняются контрольные работы в виде решения задач (казусов) или составления процессуальных документов.

РАЗДЕЛ 2. СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

2.1. Тематический план учебной дисциплины (распределение часов)

Наименование тем	Очная форма обучения			
	Количество часов			
	Лекции	Практ. Занятия	Сам. Работа	Всего часов
Тема 1. Понятие трудового права	4	2		
Тема 2. Функции и принципы трудового права	2	2		
Тема 3. Источники трудового права	2	2		
Тема 4. Трудовые правоотношения	2	2		
Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда	4	2		
Тема 6. Занятость и трудоустройство	2	2		
Тема 7. Трудовой договор	8	6		

Тема 8. Защита персональных данных	2	-		
Тема 9. Рабочее время	2	2		
Тема 10. Время отдыха	2	2		
Тема 11. Вознаграждение за труд	2	2		
Тема 12. Подготовка, переподготовка и повышение квалификации	2	-		
Тема 13. Гарантии и компенсации	4	-		
Тема 14. Трудовая дисциплина	2	2		
Тема 15. Охрана труда	2	2		
Тема 16. Материальная ответственность	2	2		
Тема 17. Особенности труда отдельных категорий работников	8	6		
Тема 18. Защита прав и интересов работников	2	-		
Тема 19. Рассмотрение и разрешение трудовых споров	4	4		
Тема 20. Международно-правовое регулирование труда	2	-		

2.2. Содержание отдельных разделов и тем

Тема 1. Понятие, предмет, метод и система российского трудового права

Трудовое право как одна из отраслей российского права. Трудовое право и рынок труда. Система трудового права.

Понятие трудового права. Предмет трудового права. Механизм правового регулирования общественного труда и метод трудового права.

Место трудового права в системе российского права. Отграничение трудового права от права социального обеспечения, гражданского и административного права.

Тема 2. Функции и принципы трудового права

Функции трудового права. Виды функций трудового права. Принципы трудового права и их классификация. Соотношение общих принципов с отраслевыми. Принципы и нормы права.

Тема 3. Источники трудового права Российской Федерации

Понятие и виды источников трудового права. Конституция РФ. Международные правовые акты о труде (акты ООН, конвенции и рекомендации МОТ, акты Совета Европы и Европейского союза, СНГ, международные договоры). Нормативные акты Российской Федерации (законодательство о труде): законы, Указы Президента РФ, подзаконные акты.

Разграничение компетенции Российской Федерации и субъектов РФ в сфере законодательства о труде. Сфера действия законодательства о труде.

Акты социального партнерства Локальные нормы трудового права.

Постановления Конституционного Суда Российской Федерации. Руководящие постановления и разъяснения Пленума Верховного Суда РФ.

Единство и дифференциация в трудовом законодательстве России.

Тема 4. Система трудовых правоотношений

Правоотношения в сфере трудового права. Понятие трудового правоотношения. Отличия трудового правоотношения от смежных с ним гражданских и административных правоотношений. Содержание трудового правоотношения. Основания возникновения трудовых правоотношений.

Правоотношения, производные от трудовых, их виды. Коллективные трудовые правоотношения. Контрольно-надзорные и процессуальные правоотношения с участием государства в сфере труда. Правоотношения в сфере занятости.

Понятие и классификация субъектов трудового права. Их правовое положение и юридический статус. Трудовая право-дееспособность, субъективные права и обязанности, гарантии прав и обязанностей, ответственность субъектов трудового права. Работник как субъект трудового права. Содержание и признаки трудовой правосубъектности работника. Работодатель как субъект трудового права. Виды работодателей. Работодатели в сфере предпринимательской деятельности. Содержание и признаки трудовой правосубъектности работодателей, их права и обязанности по организации труда работников.

Роль профсоюзов в условиях многоукладной экономики. Содержание и признаки правосубъектности профсоюзов. Основные права и обязанности профессиональных союзов. Специальные гарантии в области трудовых правоотношений для выборных профсоюзных работников.

Тема 5. Социальное партнерство в трудовых отношениях

Понятие и принципы социального партнерства. Формы и уровни социального партнерства. Коллективные переговоры. Представители субъектов социального партнерства. Порядок ведения коллективных переговоров. Ответственность субъектов социального партнерства.

Тема 6. Правовое регулирование отношений в сфере занятости и трудоустройства

Государственная политика в области занятости населения. Законодательство о занятости населения. Государственная служба занятости населения, ее права и обязанности.

Понятие занятости и трудоустройства, их виды. Правовая организация трудоустройства.

Правовой статус безработных. Социальная поддержка граждан в сфере занятости.

Тема 7. Трудовой договор

Свобода труда и трудовой договор. Понятие трудового договора и его правовое значение. Трудовой договор как основание возникновения трудовых правоотношений работников. Стороны и содержание трудового договора.

Существенные условия трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Юридические гарантии при приеме на работу.

Форма трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу. Трудовая книжка.

Виды трудовых договоров.

Срок трудового договора. Заключение трудовых договоров на неопределенный срок, срочные трудовые договоры.

Изменение трудового договора. Изменение его существенных условий. Изменение трудового договора при смене собственника имущества организации. Отстранение от работы. Его основания, порядок, юридические последствия.

Понятия и виды переводов на другую работу. Переводы по инициативе работодателя и по инициативе работников. Постоянные и временные переводы.

Классификация оснований прекращения трудового договора. Общие и специальные основания прекращения трудового договора.

Увольнение по инициативе работника.

Основания увольнения по инициативе работодателя.

Гарантии работникам при прекращении трудового договора. Учет мнения представительного органа работников. Порядок оформления увольнения и производства расчета. Выходное пособие. Правовые последствия увольнения.

Особенности увольнения отдельных категорий работников (депутаты, члены выборных профсоюзных органов, подростки, женщины и др.).

Тема 8. Защита персональных данных работников

Понятие персональных данных работника.

Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты. Хранение, использование и передача персональных данных работника.

Права работника в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

Тема 9. Рабочее время

Понятие рабочего времени.

Нормы рабочего времени. Понятие и виды рабочей недели, рабочей смены и рабочего дня. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени, неполное рабочее время. Графики сменности работы, вахтовый метод организации работ, скользящие (гибкие) графики работы.

Понятие режима рабочего времени и порядок его установления. Ненормированный рабочий день.

Поденный и суммированный учет рабочего времени.

Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени. Отличие сверхурочных работ от внутреннего совместительства. Понятие сверхурочных работ. Случаи допущения сверхурочных работ. Порядок привлечения к сверхурочным работам. Дежурства.

Тема 10. Время отдыха

Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня. Междусменные перерывы в работе. Еженедельный отдых. Праздничные дни.

Ежегодные отпуска и их виды. Право на отпуск. Дополнительные отпуска. Порядок предоставления ежегодных отпусков. Суммирование основного и дополнительных отпусков.

Отпуска без сохранения заработной платы.

Иные периоды освобождения от работы.

Тема 11. Правовое регулирование меры вознаграждения за труд

Заработная плата как форма вознаграждения за труд. Понятие заработной платы.

Методы правового регулирования заработной платы. Права работодателей в сфере регулирования заработной платы. Минимальный размер заработной платы.

Тарифная система оплаты труда, ее назначение и элементы. Тарифная система оплаты труда работников бюджетной сферы.

Системы заработной платы и ее формы.

Стимулирующие и поощрительные выплаты.

Нормирование труда. Нормы выработки (нормы времени, нормы обслуживания, нормированные производственные задания, нормативы численности), сдельные расценки.

Определение средней заработной платы. Оплата труда при отклонениях от условий работы, на которые рассчитаны тарифы. Исчисление среднего заработка. Порядок выплаты заработной платы. Сроки, место и время выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы. Ответственность работодателей в случае задержки заработной платы.

Тема 12. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Ученический договор с работником: его содержание, обязанности работодателя и ученика. Организационные формы ученичества. Порядок действия ученического договора и основания его расторжения.

Тема 13. Гарантийные и компенсационные выплаты

Понятие гарантийных и компенсационных выплат. Гарантийные выплаты и их виды: за время осуществления политических прав и свобод, исполнения государственных и общественных обязанностей, в связи с осуществлением права на образование, на бесплатную профессиональную подготовку, научное и техническое творчество, во время реализации права на отдых и охрану здоровья и т. д.

Гарантийные доплаты и их виды: при переводах, перемещениях и др.

Компенсационные выплаты и их виды: компенсационные выплаты при командировках, при переезде в другую местность, за не-выданную спецодежду, спецодежду, компенсационные надбавки, амортизационные выплаты.

Тема 14. Трудовая дисциплина

Понятие дисциплины труда. Методы обеспечения дисциплины труда.

Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Права и обязанности работников.

Поощрения за успехи в работе. Основания, виды и порядок их применения. Система материальных и моральных стимулов к труду.

Дисциплинарная ответственность работников и ее виды. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения. Обжалование и снятие дисциплинарных взысканий. Другие меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

Тема 15. Охрана труда

Понятие охраны труда. Содержание института охраны труда по трудовому праву России.

Законодательство, нормы и правила по охране труда и производственной санитарии. Система стандартов безопасности труда и их роль в обеспечении охраны труда работников и трудовых коллективов.

Правовое положение работников и работодателей в области охраны труда.

Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда: планирование и финансирование мероприятий по охране труда, медицинские освидетельствования и периодические осмотры работников, инструктаж и обучение работников правилами по технике безопасности и производственной санитарии, обеспечение работников средствами индивидуальной защиты.

Средства, обеспечивающие компенсацию и нейтрализацию вредного воздействия производственных факторов (сокращение рабочего времени, предоставление дополнительных отпусков, перерывов в работе, дополнительного питания, молока и т. д.).

Расследование и учет несчастных случаев, связанных с производством.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда.

Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю, и ее отличия от гражданско-правовой имущественной ответственности.

Условия материальной ответственности работников.

Виды материальной ответственности работников. Ограниченная материальная ответственность и ее пределы. Полная индивидуальная и коллективная (бригадная) материальная ответственность.

Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Возмещение ущерба в случаях, когда его фактический размер превышает номинальный. Порядок взыскания ущерба.

Материальная ответственность работодателя в трудовых правоотношениях. Условия ответственности и ее размеры.

Тема 17. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Особенности трудовых договоров, заключаемых с: руководителями организаций; государственными служащими; лицами, работающими вахтовым методом; совместителями; надомниками; работниками религиозных, организаций и другими специальными категориями работников. Трудовые договоры с работодателями— физическими лицами.

Особые гарантии работающим женщинам, лицам с семейными обязанностями, несовершеннолетним и работникам с пониженной трудоспособностью.

Регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Тема 18. Защита прав и интересов работников.

Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

Органы государственного контроля за соблюдением законодательства о труде. Федеральная инспекция труда.

Ответственность работодателя за нарушение трудового законодательства.

Защита трудовых прав профсоюзами.

Самозащита работниками своих трудовых прав.

Тема 19. Рассмотрение и разрешение трудовых споров

Способы и меры защиты трудовых прав работников.

Понятие и виды трудовых споров.

Классификация индивидуальных трудовых споров. Причины возникновения трудовых споров.

Органы по рассмотрению трудовых споров. Подведомственность трудовых споров.

Рассмотрение трудовых споров в судебном порядке. Споры, непосредственно подведомственные суду. Сроки подачи заявлений и рассмотрения трудовых дел в суде. Представительство профсоюзов в суде по трудовым делам.

Разрешение индивидуальных трудовых споров в КТС. Порядок исполнения решений КТС и судебных решений.

Принципы разрешения коллективных трудовых споров (конфликтов). Этапы разрешения коллективного трудового спора: примирительными комиссиями, посредником и трудовым арбитражем.

Служба по урегулированию коллективных трудовых споров.

Право на забастовку. Порядок ее проведения и правовые последствия.

Тема 20. Международно-правовое регулирование труда

Понятие, субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда.

Международные правовые стандарты, закрепленные в актах ООН.

МОТ: задачи, структура и порядок нормотворческой деятельности. Нормативное содержание конвенций и рекомендаций МОТ. Декларации МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда.

Характеристика стандартов региональных международных организаций

РАЗДЕЛ 3. УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ

3.1. Темы и планы практических занятий

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права

План семинара (практического занятия)

1. Предмет и особенности метода трудового права.
2. Задачи, функции и сфера действия трудового права.
3. Система трудового права.

При подготовке к занятию важно уяснить понятия «труд», «общественная организация труда», «предмет трудового права», «метод трудового права», а также содержание предмета трудового права и особенности его метода, систему трудового права как отрасли, науки и учебной дисциплины. Следует законспектировать ст. 37 Конституции РФ. Необходимо обратить внимание на сферу действия трудового права, роль государства в регулировании трудовых отношений, место трудового права в системе российского права и его отграничение от других отраслей права.

Вопросы для обсуждения

1. Труд как социально-экономическая категория, его содержание и роль в жизни общества.
2. Экономическая и правовая основы самостоятельного труда.
3. Несамостоятельный труд, его виды.
4. Понятие и признаки наемного труда, его экономико-правовая природа.
5. Общая характеристика отношений, возникающих в процессе труда.
6. Трудовые отношения как ядро предмета трудового права (субъектный состав, материальное содержание).
7. Иные общественные отношения в сфере трудового права, их характерные особенности (предмет, субъекты).
8. Договорно-правовые формы осуществления труда (разновидности, отраслевая принадлежность, особенности объекта).
9. Разграничение отношений, составляющих предмет трудового права, и отношений, регулируемых нормами гражданского права.
10. Метод правового регулирования; понятие и классификация.
11. Метод трудового права, его основные черты.
12. Механизм правового регулирования общественного труда: понятие и структура.
13. Система российского трудового права.
14. Место трудового права в системе российского права.

Задания для самостоятельно работы

Рассмотрите и проиллюстрируйте конкретными примерами следующие понятия: «трудовая деятельность», «самостоятельный труд», «зависимый труд», «труд, основанный на личной зависимости», «наемный труд». Установите взаимосвязь указанных понятий и изобразите ее графически.

Составьте развернутую схему «Отношения, возникающие в процессе труда», отразив в ней:

- отношения, которые выходят за рамки правового регулирования;
- отношения, которые регулируются трудовым правом;
- отношения, регулируемые иными отраслями права.

По каждому из представленных типов отношений приведите 2 или 3 примера.

Охарактеризуйте отношения, входящие в предмет трудового права, заполнив таблицу:

Отношения, регулируемые трудовым правом	Краткая характеристика (субъекты, содержание)

Сделайте сравнительный анализ трудовых отношений, возникающих на основе трудового договора, и гражданско-правовых, опосредуемых договорами подряда, поручения, возмездного оказания услуг.

Результаты оформите в виде таблицы:

Критерии отличия	Трудовые отношения	Гражданско-правовые отношения

Задачи

Для оказания правовой помощи генеральный директор государственного унитарного предприятия пригласил:
— адвоката, занимающегося частной юридической практикой;

- дипломированного юриста, не имеющего постоянного места работы;
- сотрудника юридической фирмы;
- штатного преподавателя юридического вуза.

Рассмотрите возможные варианты сотрудничества указанных субъектов с предприятием. Охарактеризуйте юридическую природу отношений в каждом из вариантов и выделите те, которые регулируются нормами трудового права.

По договоренности с директором организации Ковалеву на период проведения ремонтных работ в производственном корпусе было поручено обеспечивать вывоз мелкого строительного мусора. Работать Ковалев должен был ежедневно по рабочим дням недели с 18.00 (после окончания работы ремонтной бригады) до 20.00. Организация взяла на себя обязательство обеспечить его средствами и за выполняемую работу ежемесячно выплачивать по 1000 руб. *Дайте правовую оценку указанной ситуации. Сконструируйте трудовую и гражданско-правовую модель отношений между Ковалевым и организацией, дополнив указанную фабулу необходимыми дополнительными условиями.*

Трофимова работала в ООО «Сатурн», являясь его учредителем и участником. В связи с увольнением по собственному желанию она была исключена из состава участников ООО. Считая исключение незаконным, Трофимова обратилась в суд с заявлением о признании недействительным решения общего собрания участников ООО «Сатурн». *Какое решение должен вынести суд?*

Леонов, будучи учредителем и участником ООО «Стройкомплект», выходя из общества, обратился к исполнительному директору с просьбой о внесении периода его деятельности по созданию общества и пребывания в числе участников в трудовую книжку с тем, чтобы это время было зачислено в трудовой стаж У руководителя кадровой службы возникли сомнения о возможности включения указанного периода в трудовой стаж. Леонов, настаивая на своей просьбе, указал, что, являясь участником ООО «Стройкомплект», он неоднократно выполнял различные работы в интересах общества: осуществлял коммерческое посредничество, участвовал в деловых переговорах, доставлял на своем личном автомобиле руководителей к месту переговоров, ездил за недостающими документами и т. п. *Какова правовая природа отношений Леонова и ООО «Строй-комплект»? Правомерно ли требование Леонова?*

Егоров работал токарем в ОАО «Корунд». По результатам очередного хозяйственного года Совет директоров ОАО «Корунд» принял решение об увеличении уставного капитала, в связи с чем была произведена капитализация части прибыли и осуществлена дополнительная эмиссия простых и привилегированных акций общества. По решению общего собрания акционеров привилегированные акции были распространены между работниками ОАО «Корунд» на условиях опциона (с оплатой 10 % их номинальной стоимости). Егоров получил 15 акций. Через два месяца после этого он отказался выполнять указания начальника участка по производству некоторых работ, заявив, что выполнение этих работ может нанести вред интересам ОАО «Корунд», с чем он как акционер не может согласиться. Кроме того, поскольку начальник участка поступил на работу недавно, не участвовал в распределении акций и не является акционером ОАО «Корунд», он не вправе давать какие-либо указания Егорову. *Правомерны ли доводы Егорова? Изменится ли решение казуса, если Егоров получит не привилегированные, а простые акции?*

Решением суда Скворцов восстановлен на работе в ЗАО «Пелла» и в его пользу с ответчика взыскан средний заработок за время вынужденного прогула, в который суд включил дивиденды, причитающиеся истцу по акциям указанного акционерного общества.

Согласны ли вы с решением суда?

На основании решения общего собрания акционеров ОАО «Фортуна» Ковалева была уволена с должности председателя правления указанного общества по п. 10 ст. 81 ТК РФ. Суд, куда Ковалева обратилась с иском о восстановлении на работе, удовлетворил иск. Прокурор на данное решение принес представление, по мнению которого отношения с участием председателя правления акционерного общества не относятся к числу трудовых, поэтому и спор с его участием не может рассматриваться как трудовой спор. Кроме того, как полагал прокурор, избрание председателя правления ОАО и его отзыв отнесены к исключительной компетенции общего собрания акционеров. В связи с этим спор по поводу неизбрания на новый срок или освобождения от должности председателя правления вообще не может рассматриваться судом, поскольку это означало бы вмешательство суда в исключительную компетенцию собрания акционеров. *Оцените решение суда и аргументы прокурора.*

Решением Совета директоров ЗАО «Северная звезда» Никитин был назначен генеральным директором общества. По окончании заседания председатель Совета директоров предложил Никитину подписать договор, юридически оформляющий отношения Никитина с ЗАО «Северная звезда». Из текста договора усматривалось, что все полномочия единоличного исполнительного органа общества передаются Никитину как управляющему, осуществляющему предпринимательскую деятельность и несущему полную юридическую ответственность за результаты своей деятельности перед обществом. Кроме того, в данном договоре указывалось, что к отношениям, возникшим между сторонами, нормы законодательства РФ о труде не применяются. *Оцените правомерность заключения подобного договора и правовые последствия его исполнения.*

Игнатов работал в ЗАО «Бриз» в качестве начальника службы материально-технического обеспечения. По предложению правления общества общее собрание акционеров утвердило программу реорганизации системы управления обществом. В соответствии с этой программой служба материально-технического обеспечения была ликвидирована и ее сотрудники, включая Игнатова, уволены по сокращению штатов. Одновременно Игнатову было предложено зарегистрироваться в качестве индивидуального предпринимателя и заключить с ЗАО «Бриз» договор об оказании услуг по материально-техническому обеспечению деятельности указанного общества. При обсуждении условий договора возник вопрос о возможности распространения на возникающие отношения норм трудового права (о включении работы по договору в трудовой стаж, праве на оплачиваемый отпуск, оплату труда не ниже установленного государством минимума, компенсации расходов при командировках, ограничения пределов материальной ответственности Игнатова, компенсации вреда, причиненного здоровью при выполнении условий договора, и т. п.). *Оцените правомерность предложений правления ЗАО «Бриз». Если они не противоречат закону, то какова правовая природа отношений, возникающих в силу заключенного с Игнатовым договора? Возможно ли включение в указанный договор перечисленных выше условий?*

Офицер Устинов обратился в суд с жалобой, в которой ставил вопрос о досрочном расторжении с ним контракта в связи с невыполнением Министерством обороны РФ содержащихся в нем условий. Суд отказал в принятии жалобы, так как, по его мнению, военно-служебные отношения не входят в предмет трудового права, в силу чего возникающие в их рамках

разногласия не являются трудовыми спорами и суду неподведомственны. *Оцените позицию суда и решите вопрос о подведомственности возникшего спора.*

Офицер Устинов обратился в суд с жалобой, в которой ставил вопрос о досрочном расторжении с ним контракта в связи с невыполнением Министерством обороны РФ содержащихся в нем условий. Суд отказал в принятии жалобы, так как, по его мнению, военно-служебные отношения не входят в предмет трудового права, в силу чего возникающие в их рамках разногласия не являются трудовыми спорами и суду неподведомственны. *Оцените позицию суда и решите вопрос о подведомственности возникшего спора.*

Капитан милиции Леонидов обжаловал в суд приказ начальника линейного отдела внутренних дел о наложении на него дисциплинарного взыскания. Суд производство по делу прекратил, полагая, что отношения по применению труда сотрудников милиции не относятся к категории трудовых и не входят в предмет трудового права, в связи с чем споры с участием указанных лиц не подлежат рассмотрению в порядке искового производства. При этом суд сослался на Положение о службе в органах внутренних дел РФ, предусматривающее право сотрудника органов внутренних дел обжаловать наложенное на него дисциплинарное взыскание в административном порядке. *Правильное ли решение принял суд?*

Тесты

1. Предмет трудового права составляют:

- а) отношения по реализации гражданами своих способностей к труду;
- б) социальные отношения;
- в) трудовые и тесно связанные с ними отношения.

2. Предметом трудового права являются:

- а) отношения, связанные с выполнением исправительных работ по приговору суда;
- б) отношения, связанные с выполнением трудовых обязанностей по трудовой функции;
- в) отношения по выполнению работ, нацеленных на овеществленный результат.

3. Система трудового права — это:

- а) совокупность норм, регулирующих трудовые отношения;
- б) совокупность нормативных правовых актов;
- в) совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования.

4. Трудовое законодательство не регулирует:

- а) отношения по занятости и трудоустройству;
- б) отношения по организации труда и управлению трудом;
- в) материальную ответственность работодателей и работников в сфере труда.

5. Трудовое законодательство регулирует отношения:

- а) в связи с заключением трудового контракта;
- б) в связи с заключением трудового соглашения;
- в) в связи с заключением трудового договора.

6. Укажите одну из особенностей метода трудового права:

- а) досудебный порядок рассмотрения споров через КТС;
- б) государственно-властный способ регулирования;
- в) равноправие сторон трудового договора.

7. В Трудовом кодексе Российской Федерации:

- а) отражен в отдельной статье метод правового регулирования трудового права;
- б) в отдельной статье указана только часть метода правового регулирования трудового права;
- в) метод трудового права не указан, поскольку это догматическая категория права.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации был введен в действие:

- а) с 1 апреля 2001 г.;
- б) с 1 февраля 2002 г.;
- в) с 1 июня 2002 г.

9. Трудовой кодекс Российской Федерации применяется к правоотношениям, возникшим:

- а) до его введения;
- б) как до, так и после его введения в действие;
- в) после его введения в действие.

10. Если последний день срока в трудовом праве приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается:

- а) данный нерабочий день;
- б) ближайший предыдущий ему рабочий день;
- в) ближайший следующий за ним рабочий день.

Тема 2. «Функции и принципы трудового права»

План семинара (практического занятия)

1. Понятие виды функций трудового права, их эволюция.
2. Понятие и классификация принципов трудового права.

Необходимо усвоить, что функции трудового права не являются неизменными, выражают сущность и социальное назначение трудового права. Следует разобраться с понятием принципов трудового права, их местом в общей системе принципов российского права и основанием классификации, а также принципами правового регулирования трудовых отношений, закрепленные в Конституции РФ. Необходимо обратить внимание на содержание отраслевых принципов трудового права, их отражение в нормах права. Рекомендуется подготовить развернутые планы (тезисы) сообщений по отдельным принципам трудового права – «Свободы труда», «Запрещении дискриминации и принудительного труда» и др.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие функций права как регулятора общественных отношений.
2. Межотраслевые функции права (регулятивная, охранительная, нормативная, распределительная (дистрибутивная), организационная, воспитательная), их содержание.
3. Отраслевые функции трудового права (экономическая (производственная) и социальная (защитная)), их содержание.
4. Понятие правовых принципов и их значение.
5. Классификация и содержание принципов права (всеобщие; общеправовые (специально-юридические), межотраслевые, отраслевые).
6. Принципы современного российского трудового права, их классификации и содержание.
7. Международно-правовые принципы регулирования труда.

Задания для самостоятельной работы

Охарактеризуйте функции трудового права, заполнив таблицу:

Наименование функции	Задачи, решение которых опосредует данная функция	Направления реализации данной функции

Проанализируйте содержание некоторых принципов российского трудового права и приведите примеры правовых норм, в которых эти принципы находят свое отражение.

Результаты проведенного анализа отразите в таблице:

Принцип правового регулирования труда в условиях рыночной экономики	Краткая характеристика	Реализация данного принципа в действующем законодательстве

Задачи

В ЗАО «Русь» в связи с увольнением Ивановой образовалась вакансия бухгалтера. Иванова, состоявшая в этой должности три года, фактически из них проработала только два, поскольку около четырех месяцев в каждом году была нетрудоспособна из-за обострения собственных хронических заболеваний, а также необходимости ухода за больным ребенком. Столь частые отсутствия на работе бухгалтера весьма неблагоприятно сказывались на положении дел, поэтому директор ЗАО «Русь» после увольнения Ивановой решил, что бухгалтером должен быть физически здоровый мужчина. С учетом этих соображений он дал в газету следующее объявление: «Требуется мужчина, не имеющий хронических заболеваний и вредных привычек, в возрасте до 35 лет с высшим экономическим образованием для работы в должности бухгалтера закрытого акционерного общества». *Согласуются ли пожелания директора и данное им объявление с принципами российского трудового права?*

Директор ОАО «Компания «Импекс консалтинг» Северцев, учитывая приобретенные в процессе обучения знания в области кадрового менеджмента, поручил юристу внести в раздел «Обязанности работника» Типового трудового договора с работником указанного ОАО следующие дополнения:

- 1) переходить по требованию работодателя на работу в другое обособленное структурное подразделение ОАО «Компания «Импекс консалтинг», но не чаще одного раза в год;
- 2) систематически повышать свою квалификацию путем стажировки или обучения без отрыва от работы.

Соответствуют ли эти условия Типового договора принципам российского трудового права?

Марусева обратилась в суд с иском к ГУП «Научно-исследовательский институт технологии и организации производства двигателей» о взыскании заработной платы, недоплаченной за март и апрель 2007 г. В указанный период она

работала у ответчика инженером 1 категории. С 1 марта 2007 г. другим работникам, занимающим аналогичные должности, были установлены новые оклады. Ее же оклад остался на прежнем уровне. Представитель ответчика в судебном заседании иск не признал и пояснил, что должность Марусевой подлежала сокращению с 1 мая 2007 г., о чем она была уведомлена 15 февраля 2007 г. Поэтому размер ее должностного оклада остался прежним. *Какое решение должен вынести суд?*

В Типовой трудовой договор с юристом ООО «Юридическая фирма "LEX"» были включены следующие условия:

1. Работник не вправе в частном порядке предлагать и оказывать клиентам работодателя юридические услуги. При поступлении работнику просьб от указанных субъектов о возмездном оказании юридических услуг он обязан немедленно проинформировать об этом работодателя.

2. Оказание работником юридических услуг лицам, не являющимся клиентами работодателя, допускается только с разрешения работодателя.

Дайте правовую оценку указанным условиям Типового трудового договора.

Для работы гардеробщиками в государственное учреждение здравоохранения (ГУЗ) «Поликлиника № 90» были одновременно приняты два пенсионера по возрасту — Смирнов и Соколова. При этом со Смирновым был заключен трудовой договор на неопределенный срок, а с Соколовой — срочный трудовой договор на шесть месяцев. Узнав о том, что для выполнения одинаковой работы руководитель ГУЗ заключил трудовые договоры на различных в части срока условиях, Соколова обратилась к юристу с просьбой разъяснить, правомерно ли в данном случае заключение с ней срочного трудового договора. *Оцените данную ситуацию с точки зрения принципов трудового права и сформулируйте ответ юриста.*

Приказом генерального директора ООО «Паритет» была введена градация в отдельных условиях труда работников в зависимости от продолжительности стажа их работы в этой организации.

Согласно данному приказу работники, проработавшие в ООО «Паритет» три года, приобретают право на:

— ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью пять календарных дней;

— ежемесячную надбавку к должностному окладу в размере 30 %.

Работникам, которые проработали в ООО «Паритет» пять лет, устанавливаются:

— ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней;

— ежемесячная надбавка к должностному окладу в размере 50 %. Работники, стаж работы которых в ООО «Паритет» превышает

десять лет, приобретают право на:

— ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью четырнадцать календарных дней;

— ежемесячную надбавку к должностному окладу в размере 75 %.

В чем различие дифференциации в регулировании условий труда и дискриминации в сфере труда? Дайте правовую оценку содержания данного приказа.

Положение о труде работников ООО «Контакт» содержит следующие условия.

1. Все лица, поступающие на работу в ООО «Контакт», принимаются только с испытательным сроком продолжительностью три месяца.

2. В период испытательного срока работникам выплачивается должностной оклад в сумме одного минимального размера оплаты труда, установленного федеральным законом. После успешного прохождения испытания размер должностного оклада подлежит изменению в соответствии со штатным расписанием. *Дайте правовую оценку данным условиям Положения о труде.*

После увольнения начальника юридического отдела в ОАО «Вектор» открылась соответствующая вакансия. С просьбой о переводе на указанную вакантную должность к генеральному директору ОАО «Вектор» одновременно обратились заместитель начальника юридического отдела Петров и главный специалист того же отдела Васильев. Рассмотрев их заявления, генеральный директор ОАО «Вектор» издал приказ о назначении начальником юридического отдела Петрова. Васильев усмотрел в данном решении генерального директора нарушение предусмотренного в ст. 2 ТК РФ принципа обеспечения равенства возможностей работников на продвижение по работе с учетом производительности труда, квалификации и стажа работы по специальности. В отличие от Петрова он имел ученую степень кандидата юридических наук, а также более продолжительный стаж работы по специальности (в т. ч. в ОАО «Вектор»). *Дайте правовую оценку ситуации.*

В соответствии с приказом генерального директора строительной компании все менеджеры по продажам, за исключением Сергеевой, были направлены в негосударственное образовательное учреждение «Центр дополнительного профессионального образования» для повышения квалификации без отрыва от работы. Сергеева обратилась к генеральному директору с просьбой объяснить, почему ей не предоставлена возможность пройти обучение. Отвечая на вопрос Сергеевой, генеральный директор пояснил, что определение необходимости в дополнительном профессиональном обучении кадров является прерогативой работодателя. При этом работодатель по своему усмотрению, с учетом производственных нужд и финансовых возможностей решает, кто из работников подлежит направлению на повышение квалификации. Сергеева же через два месяца собирается уйти в отпуск по беременности и родам, а затем, скорее всего, и в отпуск по уходу за ребенком. С учетом этого обстоятельства направление ее на обучение в данный момент не отвечает потребностям работодателя. Кроме того, обучение без отрыва от работы предполагает дополнительную нагрузку, которая может негативно отразиться на состоянии здоровья Сергеевой. Не согласившись с доводами генерального директора и полагая, что в данном случае имеет место необоснованное ограничение ее права на повышение квалификации, Сергеева обратилась в жалобой в федеральную инспекцию труда. *Оцените доводы генерального директора и позицию Сергеевой с точки зрения принципов трудового права. Усматриваются ли в этой ситуации признаки дискриминации в отношении Сергеевой? Сформулируйте ответ федеральной инспекции труда.*

Тесты

1. Принцип трудового права:

а) конкретизирует нормы трудового права;

б) выступает основным регулятором трудовых отношений;

- в) является основным началом трудового права.
2. В Трудовом кодексе Российской Федерации:
- указаны все принципы трудового права;
 - перечислены некоторые принципы трудового права;
 - принципы трудового права не указаны, поскольку это догматическая категория права.
3. Принцип трудового права имеет:
- гипотезу, диспозицию, санкцию;
 - имеет только диспозицию и санкцию;
 - не имеет общепризнанной структуры.
4. Классификация принципов трудового права:
- указана в Трудовом кодексе Российской Федерации;
 - указана в Конституции Российской Федерации;
 - не отражена в нормативных правовых актах.
5. Принцип равенства прав и возможностей работников является:
- общеправовым принципом;
 - межотраслевым принципом;
 - отраслевым принципом.

Тема 3. «Источники трудового права»

План семинара (практического занятия)

- Понятие и виды источников трудового права.
- Система источников трудового права.
- Регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений в договорном порядке.
- Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Рекомендуется повторить определение понятия «источник права», рассмотреть классификацию и систему источников трудового права. Необходимо определить роль конституционных норм о трудовых правах человека, порядок действия законов и иных нормативных правовых актов во времени, в пространстве и по кругу лиц, соотношение трудового законодательства и норм международного права. Следует обратить внимание на разграничение полномочий между органами государственной власти РФ и субъектов РФ в регулировании трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, на условия принятия работодателем локальных нормативных актов и роль профсоюзов в нормотворчестве в сфере применения труда.

Вопросы для обсуждения

- Понятие источника права: формальный и материальный аспекты.
- Понятие и виды источников трудового права.
- Конституция РФ как источник трудового права.
- Международные правовые акты в сфере труда и их виды.
- Законодательство РФ о труде.
- Разграничение компетенций РФ и субъектов Российской Федерации в сфере законодательства о труде.
- Сфера действия законодательства о труде.
- Акты социального партнерства и их роль в регулировании трудовых отношений.
- Локальные нормативные акты как источники трудового права.
- Акты высших судебных органов РФ в сфере регулирования трудовых отношений.
- Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений.

Задания для самостоятельной работы

Дайте характеристику системы источников российского трудового права, расположив их в таблице в порядке убывания юридической силы:

Вид источника трудового права	Конкретные примеры	Роль в регулировании трудовых отношений

Приведите в качестве примера по три нормы Трудового кодекса РФ, отсылающие к:
— федеральному закону;

- акту Правительства РФ;
- коллективному договору, соглашению;
- локальному нормативному акту организации.

В случае наличия соответствующего федерального закона или акта Правительства РФ укажите его полное наименование, дату принятия и номер.

Задачи

Иванов обратился в суд общей юрисдикции с заявлением о признании трудового договора заключенным на неопределенный срок, признании увольнения незаконным, восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Из материалов дела следует, что между Ивановым, с одной стороны, и ООО «Азимут», с другой, дважды заключались договоры подряда на разработку конструкторской документации по номенклатуре изделий, выпускаемых указанным обществом. При этом срок каждого договора составлял один год, вознаграждение выплачивалось дважды в месяц в порядке авансирования оплаты конечного результата. Кроме того, в связи с необходимостью организации труда и охраны коммерческой тайны, в ООО «Азимут» установлен определенный внутренний трудовой распорядок (время начала и окончания работы, начало и продолжительность обеденного перерыва и пр.), которому должны подчиняться все работники и подрядчики. В последующем с Ивановым заключались на выполнение аналогичных работ срочные (также на один год) трудовые договоры. Две недели назад срок очередного срочного трудового договора истек, Иванова уволили по п. 2 ст. 77 ТК РФ, что и послужило основанием для его обращения в суд с требованием, в частности, признания трудового договора заключенным на неопределенный срок с момента заключения первого договора подряда. Ответчик возражал, утверждая, что ТК РФ не содержит никаких указаний на возможность последующей трансформации договоров подряда в трудовые договоры и наоборот. Кроме того, Иванов в свое время не возражал против заключения срочных трудовых договоров. *Разрешите дело по существу.*

Федоров — мастер цеха № 8 ОАО «Трансмаш», являясь заместителем председателя профкома цеха, был уволен за неоднократное нарушение трудовой дисциплины в соответствии с положениями п. 5 ст. 81 ТК РФ. Не возражая против правомерности примененного к нему в течение последнего года дисциплинарного взыскания, Федоров, тем не менее, заявил, что он не может быть уволен по следующим основаниям. Во-первых, последний его якобы проступок выражался в отказе от поручения ему работы в другом цехе при сохранении трудовой функции и иных существенных условий трудового договора. Данное действие работодателя необходимо определять как перевод на другую работу, требующую согласия работника, т. к. в трудовом договоре с Федоровым определено структурное подразделение (цех № 8). Во-вторых, увольнение Федорова состоялось в срок, превышающий один месяц со дня получения предварительного согласия на увольнение вышестоящего профсоюзного органа (профкома организации). Представитель ОАО «Трансмаш» заявил, что в соответствии с положениями ст. 55 ГК РФ обособленными структурными подразделениями, перевод в которые требует согласия работника, являются лишь филиалы и представительства организации. Кроме того, ст. 374 ТК РФ не определяет, в течение какого срока со дня получения согласия вышестоящего профсоюзного органа работник — профсоюзный активист может быть уволен, а все иные процессуальные сроки, предусмотренные ст. 193 ТК РФ, были соблюдены. *Чем необходимо руководствоваться при рассмотрении данного трудового спора? Разрешите ситуацию по существу.*

Генеральный директор федерального Государственного унитарного предприятия «Научно-исследовательский институт нефтяной и нефтехимической продукции» на встрече в рамках коллективных переговоров с представителями работников заявил, что во время предстоящей забастовки работники в соответствии с положениями коллективного договора будут обязаны обеспечить охрану института и его территории в круглосуточном и усиленном режиме. Председатель профкома возразил, ссылаясь на то, что охрана института — это проблема администрации, но не работников. Когда разрабатывался и подписывался коллективный договор, никто не предполагал, что может возникнуть необходимость в проведении забастовки. Для обеспечения охраны института можно привлечь специализированную охранную организацию, а работники отдела охраны и безопасности института будут участвовать в забастовке вместе со всеми. *Какими нормативными актами должны руководствоваться стороны данного коллективного трудового спора?*

Генеральный директор ОАО «Скандинавия» на очередном заседании Совета директоров заявил о необходимости внесения в его трудовой договор изменений, касающихся размера и системы оплаты труда, дополнительного пенсионного страхования, установления ежегодных пособий на лечение и отдых, а также в части срока трудового договора. По его мнению, новация заключенного с ним срочного трудового договора в договор на неопределенный срок во многом упрочила бы его положение как руководителя организации и создала бы дополнительные гарантии стабильности трудовых отношений. При обсуждении этого вопроса один из членов Совета директоров заметил, что срочный характер трудового договора с генеральным директором обусловлен соответствующими нормами ТК РФ и Федерального закона «Об акционерных обществах». Кроме того, изменение условия трудового договора о сроке не упрочит положения генерального директора как наемного работника, т. к. согласно ТК РФ его можно уволить в любой момент. В результате обсуждения правовых вопросов было решено обратиться за консультацией в юридическую службу организации. *Какими нормативными актами определяется правовой статус генерального директора акционерного общества? Разрешите вопрос по существу.*

Бухгалтеру Сушкиной был объявлен выговор за прогул без уважительной причины. Сушкина обратилась в КТС с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания. На заседании КТС Сушкина пояснила, что в понедельник, почувствовав недомогание, она решила на работу не ходить, оформив это в последующем как отпуск без сохранения заработной платы. Такое право, по мнению Сушкиной, принадлежит ей согласно ст. 20 Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан. Соответствующая норма предусматривает, что работники имеют право на три дня неоплачиваемого отпуска в течение года, предоставляемого по личному заявлению работника без предъявления медицинского документа, удостоверяющего факт заболевания. В данном случае свидетель — родная сестра Сушкиной — подтвердила болезненное состояние заявительницы в день неявки на работу. *Как соотносятся положения Основ законодательства РФ об охране здоровья граждан и ТК РФ? Какое решение должна принять КТС?*

Тесты

1. Источник трудового права — это:
 - а) правовой обычай;
 - б) коллективный договор;
 - в) трудовой договор.
2. Источник трудового права — это:
 - а) трудовое соглашение;
 - б) решение суда по индивидуальному трудовому спору;
 - в) соглашение по социально-трудовым вопросам.
3. Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:
 - а) Трудовому кодексу Российской Федерации;
 - б) законам субъекта Федерации;
 - в) конституциям (уставам) субъектов Федерации.
4. Расставьте перечисленные нормативные правовые акты по юридической силе:
 - а) постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан»;
 - б) Указ Президента Российской Федерации «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;
 - в) закон г. Москвы «О социальном партнерстве».
5. Расставьте перечисленные нормативные правовые акты по юридической силе:
 - а) Трудовой кодекс Российской Федерации;
 - б) Конституция Российской Федерации;
 - в) межгосударственный договор, ратифицированный Российской Федерацией.
6. Расположите по юридической силе источники трудового права:
 - а) коллективный договор;
 - б) график отпусков организации;
 - в) закон г. Москвы.
7. Законы субъекта Федерации, содержащие нормы трудового права, могут противоречить:
 - а) указам Президента Российской Федерации, содержащим нормы трудового права;
 - б) актам органов местного самоуправления;
 - в) постановлениям Правительства Российской Федерации.

Тема 4. «Система трудовых правоотношений»

План семинара (практического занятия)

1. Понятие и система правоотношений в сфере общественного труда.
2. Понятие, классификация и свойства субъектов трудового права.
3. Основания возникновения трудовых отношений.

Необходимо уделить особое внимание понятию и структуре правоотношения, системе правоотношений и их классификации. Следует проанализировать понятие и классификацию субъектов трудового права, определить характеристики субъекта – трудовую правосубъектность и трудовой правовой статус – установить их содержание. Отдельного осмысления потребуют такие свойства правосубъектности, как правоспособность и дееспособность, а также элементы трудового статуса: права, обязанности, гарантии прав и ответственность субъектов. Рекомендуется самостоятельно разобраться в трудовом статусе иностранных граждан и лиц без гражданства. Для этого требуется изучить соответствующие положения Федерального Закона «О правовом положении иностранных граждан в РФ». Важно также рассмотреть правосубъектность и трудовой статус профсоюзов, коллективов работников, органов государственной власти и органов местного самоуправления.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права.
2. Объекты и содержание трудового правоотношения.
3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
4. Понятие и классификация субъектов трудового права.
5. Трудовая правосубъектность.
6. Содержание трудового статуса субъектов трудового права.
7. Работник как субъект трудового права и сторона трудового правоотношения, его права и обязанности.
8. Особенности правового статуса иностранцев в РФ в сфере трудовых отношений.
9. Работодатель как субъект трудового права, его права и обязанности.

10. Физические лица как работодатели.
11. Профсоюзные органы как субъекты трудового права.
12. Правовой статус органов государственной власти и местного самоуправления в сфере трудовых отношений.

Задания для самостоятельной работы

Начало деловой игры «Создание профессионального союза». В игре принимают участие все студенты, которые делятся на несколько групп. На основе изучения Федерального Закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», а также норм Трудового кодекса РФ необходимо обосновать важность создания первичной профсоюзной организации, подготовить соответствующие учредительные документы, показать пути взаимодействия с работодателем. Данная деловая игра продолжается до конца изучения дисциплины, поскольку в окончательной форме познание роли и значения профессиональных союзов возможно только при системном изучении трудового права.

Задачи

Пациентам психиатрической клиники была прописана трудовая терапия в виде вязания изделий из шерсти. Впоследствии эти вещи реализовывались администрацией клиники. Опекун одного из больных обратился в суд о взыскании заработной платы, причитающейся, по его мнению, пациенту за проделанную работу. Какое решение должен вынести суд?

В ОАО «Экскаваторный завод» возник конфликт между двумя группами акционеров. В результате на созванных ими общих собраниях в один и тот же день были избраны два генеральных директора. Оба руководителя начали активно набирать персонал и осуществлять финансово-хозяйственную деятельность. Решением арбитражного суда области выборы администрации, занимающей собственно территорию завода, были признаны недействительными. С помощью судебных приставов надлежащее руководство занял территорию завода и перестало осуществлять допуск на не посторонних лиц. На следующий день руководитель органа низации объявил о недействительности трудовых договоров, заключенных предыдущим генеральным директором работниками организации, и направил в суд иск с требованием возврата незаконно полученной, по его мнению, за работной платы. Работники против иска возражали, ссылаясь на то, что они были допущены к работе, и выдвинул иск о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Сформулируйте решение суда по данному делу.

По трудовому договору с ООО «Локомотив» бригада рабочих обязалась привести в порядок футбольное поле и отремонтировать трибуны. Работа длилась 14 дней. По окончании работы во время расчета бригадир Сергеев потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы. Директор ООО «Локомотив» отказался выполнить требование, ссылаясь на то, что договор был заключен непосредственно с Сергеевым как бригадиром, а состав и фамилии членов бригады указаны не были. Сергеев обратился в суд с требованием взыскать вознаграждение за сверхурочные работы. Какое решение должен вынести суд?

Директор завода сварочного оборудования обратился в комитет по труду и социальным вопросам областной администрации с просьбой запретить деятельность профсоюза, созданного на предприятии. При этом он ссылался на то, что профсоюз нигде не зарегистрирован, чем нарушена ст. 8 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности». Кроме того, директор пояснял, что профсоюзная организация вмешивается в его компетенцию, требуя согласования с ней отдельных локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, а также запрещая ему увольнять некоторых работников. Какой порядок создания профессиональных союзов установлен действующим законодательством? Где и в каком порядке регистрируются профсоюзные организации? Кто и при каких условиях может запретить деятельность профсоюза? Выходит ли профсоюзная организация, созданная на заводе, за пределы своей компетенции в требованиях к директору?

ООО «Авангард» заключило с гражданкой Уваровой договор возмездного оказания услуг, в соответствии с которым она должна предоставлять услуги секретаря-референта (ответы на телефонные звонки, прием посетителей и пр.), а организация обязалась оплатить данные услуги по акту приема-передачи оказанных услуг, подписываемому ежемесячно. Содержание данно: о акта приема-передачи заключалось в том, что Уварова предоставила свои услуги, а организация оплатила их в сумме, установленной договором. После нескольких месяцев непрерывной работы Уварова заболела и смогла возобновить оказание услуг спустя две недели. Однако директор ООО заявил, что в ее услугах организация больше не нуждается, и сообщил об одностороннем прекращении договора. Уварова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, полагая, что правоотношения носят трудовой, а не гражданско-правовой характер. Сформулируйте решение суда. В чем заключаются основные отличия трудовых и гражданско-правовых отношений?

Директор завода «Авторемонт» издал правила внутреннего трудового распорядка без предварительного согласования их с профсоюзным комитетом. Профсоюзный комитет обратился с заявлением об отмене принятого локального нормативного акта в федеральную инспекцию труда. К какому виду правоотношений относятся правоотношения между профсоюзным комитетом и организацией? Сформулируйте решение федеральной инспекции труда.

ООО «Финиш» заключило договор с гражданкой Шалаевой, согласно которому она предоставила часть своего жилого дома под магазин за определенную плату. Одновременно договором было обусловлено, что Шалаева обязуется убирать помещение, выделенное под магазин, за что организация будет выплачивать ей ежемесячно 2000 рублей. Спустя шесть месяцев Шалаева потребовала выплатить ей компенсацию за неиспользованный отпуск либо предоставить отпуск. Директор ООО «Финиш» в удовлетворении этих требований отказал. Шалаева обратилась в суд за защитой своих прав. Какое решение должен вынести суд? В каких отношениях (трудовых или гражданско-правовых) находится Шалаева с ООО «Финиш»?

При проверке соблюдения финансовой и штатной дисциплины в организации было установлено, что вопреки штатному расписанию в ее администрации есть юрисконсульт — член коллегии адвокатов, обслуживающий данную организацию по договору между этой организацией и юридической консультацией. Кроме того, отдельные работы по переписке документов сдаются машинисткам-надомницам. Проверяющие сочли это нарушением штатной дисциплины.

В каких правоотношениях с организацией находятся адвокат и машинистки? Соответствует ли действующему законодательству решение комиссии?

Тесты

1. Стороной трудового отношения является:
 - а) филиал юридического лица;
 - б) индивидуальный предприниматель;
 - в) представительство юридического лица.
2. К категории «непосредственно связанные с трудовыми» относятся:
 - а) отношения по занятости и трудоустройству;
 - б) отношения по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства;
 - в) отношения по регистрации работодателя — юридического лица.
3. К категории «непосредственно связанные с трудовыми» относятся:
 - а) отношения по трудоустройству у конкретного работодателя;
 - б) отношения по имущественной ответственности;
 - в) отношения по регистрации работодателя — индивидуального предпринимателя.
4. Трудовые правоотношения могут возникнуть на основе:
 - а) правомерных действий;
 - б) неправомерных действий;
 - в) событий.
5. Изменение трудового правоотношения может возникнуть на основе:
 - а) событий;
 - б) правомерных действий;
 - в) неправомерных действий.
6. Гражданин Российской Федерации имеет право заключать трудовой договор по общему правилу:
 - а) с 16 лет;
 - б) с 17 лет;
 - в) с 18 лет.
7. Минимальный возраст работника для заключения трудового договора, установленный в Трудовом кодексе:
 - а) 10 лет;
 - б) 5 лет;
 - в) не установлен.
8. В содержание трудового правоотношения включается:
 - а) право работника на участие в выборах Президента Российской Федерации;
 - б) право работника на свободу труда;
 - в) право работника на участие в управлении организацией.
9. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:
 - а) обеспечить безубыточную работу организации;
 - б) своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника;
 - в) соблюдать законы и иные нормативные акты о труде, условия коллективного и трудового договора.
10. Работник, заключивший трудовой договор, обязан:
 - а) соблюдать трудовую дисциплину;
 - б) выходить на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства;
 - в) выполнять любую работу по указанию работодателя.

Тема 5. Социальное партнерство в трудовых отношениях

План семинара (практического занятия)

1. Понятие, принципы, система и органы социального партнерства в сфере труда.
2. Организационные формы социального партнерства.
3. Коллективные договоры и соглашения: понятие, содержание, порядок заключения.

Подготовка к занятиям должна включать детальное изучение соответствующих статей ТК РФ, регулирующих понятие и стороны социального партнерства, его принципы, систему (уровни), форму и органы. Следует разобраться в вопросе, кто является представителем работников и работодателей на различных уровнях социально-партнерских отношений. Необходимо обратить внимание на порядок ведения коллективных переговоров, содержание (условия) коллективных договоров и соглашений, порядок их заключения и действия, основные формы участия работников в управлении

организацией и ответственность сторон социального партнерства. Требуется разобраться с ролью Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, изучить действующее Генеральное соглашение.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие социального партнерства в трудовых отношениях. Социальное партнерство как правовой институт.
2. Субъекты социального партнерства и их представители.
3. Принципы социального партнерства.
4. Формы социального партнерства.
5. Понятие и порядок проведения коллективных переговоров.
6. Понятие и стороны коллективного договора.
7. Содержание и действие коллективного договора.
8. Понятие соглашений, регулирующих социально-трудовые отношения, их виды и стороны.
9. Содержание и действие соглашений.

Задания для самостоятельной работы

Проанализируйте природу представительства в отношениях социального партнерства. Выделите отличия указанного представительства от одноименного цивилистического института. Проведите сравнительный анализ коллективного договора и соглашения. Выявите их общие черты, а также различия. По результатам проделанной работы заполните таблицу:

Общие черты	Коллективный договор		Соглашение	
	1.			
	2.			
	3.			
Различия	1.			
	2.			
	3.			

Составьте схему «Порядок проведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора», отразив в ней последовательно все стадии данного процесса, участвующих субъектов, соответствующие сроки и правовые последствия.

Подготовьте собственный макет коллективного договора организации, указав в нем конкретные разделы и их основные положения.

Задачи

При введении в ООО «Синтез» новой системы оплаты труда генеральный директор запросил мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, действующей в указанном ООО. Председатель профсоюзного комитета в письме, направленном на имя генерального директора ООО «Синтез», указал, что в соответствии с коллективным договором изменение существующей системы оплаты труда должно осуществляться с согласия профсоюзного комитета, и отказал в согласовании изменения системы оплаты труда без объяснения причин отказа. Генеральный директор, тем не менее, издал приказ о введении новой системы оплаты труда, указав, что немотивированная позиция профсоюзного комитета не может быть учтена при принятии решения работодателем. *Прав ли генеральный директор?*

При формировании органа, представляющего работников ОАО «Поиск» при подготовке проекта коллективного договора, возник спор о количестве представителей от профсоюзов. Поскольку единый представительный орган создан не был, конференция работников ОАО «Поиск» поручила формирование представительного органа профсоюзной организации электриков, объединяющей 200 работников. Указанная профсоюзная организация приняла решение о формировании представительного органа в количестве пяти человек и направила в состав данного органа четырех своих представителей, предложив профсоюзной организации машиностроителей определить одного своего представителя для участия в коллективных переговорах. Профсоюзная организация машиностроителей не согласилась с данным предложением, заявив, что поскольку она объединяет 250 работников, от ее имени в коллективных переговорах должны участвовать два представителя. *Какова процедура определения представителей работников для участия в коллективных переговорах? Может ли профсоюзная организация быть лишена права на участие в коллективных переговорах?*

В связи с увеличением установленного федеральным законом МРОТ профсоюзный комитет работников ООО «Весна», находящегося в процессе процедуры внешнего управления, обратился к внешнему управляющему с требованием об увеличении заработной платы. При этом профсоюзный комитет ссылаясь на положения действующего в ООО «Весна» коллективного договора, который предусматривал обязанность работодателя по увеличению заработной платы работникам пропорционально увеличению установленного на федеральном уровне МРОТ. Рассмотрев указанное требование, внешний управляющий ООО «Весна» сослался на необходимость согласования решения об увеличении расходов на заработную плату с собранием кредиторов. Собрание кредиторов отказало внешнему управляющему в согласовании указанного решения,

мотивируя это тем, что увеличение расходов на заработную плату с учетом финансового состояния ООО «Весна» может неблагоприятно отразиться на ходе восстановления платежеспособности последнего. Профсоюзный комитет обратился в федеральную инспекцию труда с жалобой на неисполнение внешним управляющим обязательств ООО «Весна» по коллективному договору. *Подлежит ли согласованию с собранием кредиторов решение внешнего управляющего об увеличении работникам заработной платы в соответствии с условиями коллективного договора? Сформулируйте ответ федеральной инспекции труда.*

В коллективный договор ОАО «Формула» были внесены следующие условия.

1. Работодатель обязуется:

1.1. Предоставлять один свободный день в неделю с оплатой по среднему заработку в течение двух месяцев лицам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата.

1.2. При уходе работника в отпуск предоставлять ему материальную помощь в зависимости от стажа работы в организации:

— при стаже работы до 10 лет— в размере половины тарифной ставки;

— при стаже работы свыше 10 лет— в размере одной тарифной ставки.

2. Лица, совершившие прогул, подвергаются штрафу в размере среднедневного заработка за каждый день прогула.

3. Лицам, допустившим брак, приведший к возврату продукции, снижается квалификационный разряд.

Договор был направлен в комитет по труду для регистрации. *Законны ли перечисленные меры? Будет ли данный договор зарегистрирован?*

При заключении коллективного договора профсоюз ГУП настаивал на включении в коллективный договор условия о преимущественном праве на повторное поступление на работу на данное предприятие лиц, уволенных из него по сокращению штата. Директор, ведущий переговоры, считал, что право подбора работников принадлежит только ему и профсоюз не должен настаивать на этом условии. *Разрешите возникшие разногласия.*

В закрытом акционерном обществе «Завод транспортного машиностроения» 20 февраля 2006 г. был заключен коллективный договор на три года. В январе 2007 г. генеральный директор указанного ЗАО заявил, что ввиду ухудшения экономического положения ЗАО он не в состоянии исполнять положения коллективного договора о дополнительных выплатах работникам при уходе в отпуск, компенсации стоимости питания в заводской столовой и т. п., и предложил внести изменения в коллективный договор. Одновременно своим приказом он приостановил исполнение отдельных положений коллективного договора на три месяца. *Каков порядок внесения в коллективный договор изменений и дополнений? Оцените действия генерального директора ЗАО «Завод транспортного машиностроения».*

Два представителя первичной профсоюзной организации в коллективных переговорах по заключению коллективного договора в ОАО «Акация» — наладчик станков Сидоров, являющийся председателем цехового комитета профсоюза, и экономист территориальной организации профсоюза работников текстильной промышленности Морозова — на конференции профсоюзной организации разгласили ставшие известными им в ходе коллективных переговоров сведения, составляющие коммерческую тайну ОАО «Акация». *Какую ответственность понесут указанные лица за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну?*

В юридическую консультацию обратился председатель свободного профсоюза работников Трамвайного парка № 2 с вопросом, может ли данный профсоюз участвовать в ведении коллективных переговоров и заключении регионального трехстороннего соглашения наряду с двумя объединениями профсоюзов, действующими на территории данного субъекта Российской Федерации. *Сформулируйте консультацию, которая должна быть дана председателю свободного профсоюза. Какова процедура проведения коллективных переговоров по заключению регионального соглашения?*

Профсоюзная организация Северо-Западного банка Сберегательного банка РФ направила председателю Правления банка уведомление о начале коллективных переговоров по заключению коллективного договора. Председатель правления отказался принять уведомление, заявив, что Северо-Западный банк является филиалом Сберегательного банка РФ, а он как руководитель филиала не имеет права вести коллективные переговоры. К тому же в Сберегательном банке РФ заключен коллективный договор, действие которого распространяется и на работников Северо-Западного банка. Поэтому нет никакой необходимости в заключении какого-либо коллективного договора в рамках филиала банка. Председатель профсоюзной организации на это возразил, что в Сберегательном банке РФ коллективный договор фактически является отраслевым соглашением. Его положения должны быть конкретизированы в коллективных договорах, которые следует заключить не только в филиалах Сберегательного банка РФ, но и в иных структурных подразделениях, действующих на территориях субъектов Российской Федерации и на территориях муниципальных образований. *Оцените аргументы сторон.*

В коллективный договор государственного учреждения были включены положения об установлении дополнительных по сравнению с законодательством выплат работникам в связи с увольнением по сокращению численности или штата. Орган по труду отказал в регистрации коллективного договора, указав, что установление дополнительных выплат приведет к увеличению расходования бюджетных средств. На основании ответа из органа по труду руководитель учреждения отказался провести дополнительные выплаты работникам, увольняемым по сокращению численности работников. Уволенные работники обратились в суд. *Какое решение должен вынести суд? Какова процедура регистрации коллективного договора?*

После завершения процесса приватизации имущества Государственного унитарного предприятия «Трансмашпроект» и государственной регистрации ОАО «Трансмашпроект» его генеральный директор от имени нового собственника имущества организации отказался выполнять условия коллективного договора, ссылаясь на невыгодность для себя отдельных положений этого договора. Уведомление первичной профсоюзной организации о начале коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора не было принято генеральным директором. При этом генеральный директор указал, что первичная профсоюзная организация не может вести коллективные переговоры, поскольку она зарегистрирована как первичная профсоюзная организация ГУП «Трансмашпроект» и не имеет отношения к ОАО «Трансмашпроект», а факт наличия на учете в данной организации работников ОАО «Трансмашпроект» не имеет юридического значения. *Оцените действия генерального директора. Что следует предпринять профсоюзу?*

1. Социальное партнерство — это:
 - а) система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления;
 - б) вид политического соглашения;
 - в) забота государства об улучшении жизни народа.
2. К социально-партнерским можно отнести:
 - а) отношения по трудоустройству;
 - б) отношения по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства;
 - в) отношения по заключению соглашения.
3. Представителями акционеров, работающих в организации при ведении коллективных переговоров, являются:
 - а) правление открытого акционерного общества;
 - б) первичная профсоюзная организация, а при ее отсутствии — иной выборный орган;
 - в) совет директоров открытого акционерного общества.
4. При проведении переговоров на уровне отрасли представителями работодателя являются:
 - а) отраслевое министерство;
 - б) объединение работодателей;
 - в) органы местной власти.
5. Какие отношения с участием профсоюза регулируются трудовым законодательством:
 - а) создание профсоюзной организации;
 - б) права профсоюзной организации как юридического лица;
 - в) участие профсоюза в заключении коллективного договора.
6. Предметом регулирования трудового права с участием профсоюзов являются:
 - а) отношения по приему в члены профсоюза;
 - б) отношения по взиманию членских взносов и их расходованию на нужды своих членов;
 - в) отношения по разрешению коллективного трудового спора.
7. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы в организации численностью свыше:
 - а) 10 человек;
 - б) 50 человек;
 - в) 100 человек.
8. Основным принципом социального партнерства является:
 - а) принцип свободы труда;
 - б) принцип полномочности представителей сторон;
 - в) принцип равенства прав и возможностей работников.
9. Социальное партнерство осуществляется в форме:
 - а) совместной работы в комиссии по трудовым спорам;
 - б) организации и проведения забастовки;
 - в) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению.
10. На уровне муниципального образования заключается:
 - а) генеральное соглашение;
 - б) территориальное соглашение;
 - в) региональное соглашение.
11. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы:
 - а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;
 - б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев;
 - в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.
12. Коллективные договоры заключаются в соответствии с:
 - а) международными соглашениями;
 - б) генеральным коллективным договором;
 - в) Трудовым кодексом Российской Федерации.
13. Сторонами коллективного договора выступают:
 - а) коллектив работников (его представители) и работодатель (его представители);
 - б) трудовой коллектив, работодатель и местные органы власти;
 - в) трудовой коллектив, работодатель и представитель государства.

14. Действие коллективного договора распространяется:
- а) на всех работников организации;
 - б) только на членов профсоюза, который добился его заключения;
 - в) только на тех, кто проголосовал за его заключение.
15. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров:
- а) не обязаны вступать в переговоры;
 - б) обязаны вступить в переговоры в течение десяти календарных дней;
 - в) обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней.
16. В коллективном договоре можно предусмотреть:
- а) дополнительные выплаты со стороны местных органов власти;
 - б) основания увеличения заработной платы в связи с инфляцией;
 - в) особый порядок увольнения в данной организации.
17. Какое из перечисленных условий коллективного договора является незаконным:
- а) о предоставлении дополнительного выходного дня;
 - б) о ежемесячном повышении заработной платы в соответствии с ростом индекса цен;
 - в) о сроке действия коллективного договора (пять лет).
18. Коллективный договор можно заключить:
- а) на пять лет;
 - б) не более чем на три года;
 - в) на неопределенный срок (с согласия местного органа по труду).
19. Коллективный договор вступает в силу:
- а) со дня его государственной регистрации в органах по труду;
 - б) со дня подписания его сторонами;
 - в) с даты проведения конференции трудового коллектива.
20. Региональное соглашение заключается:
- а) на уровне Российской Федерации, включающей территорию субъектов;
 - б) на уровне муниципального образования;
 - в) на уровне субъекта Федерации.
21. Генеральное соглашение распространяется на территорию:
- а) Российской Федерации;
 - б) субъекта Федерации;
 - в) конкретной организации.

Тема 6. «Правовое регулирование отношений в сфере занятости и трудоустройства»

План семинара (практического занятия)

1. Понятие занятости населения и основные направления государственной политики в сфере содействия занятости.
2. Правовой статус безработных граждан.
3. Правовая организация трудоустройства.

Необходимо тщательно изучить последнюю редакцию Закона РФ «О занятости населения в РФ», который регулирует большинство правоотношений по трудоустройству и занятости населения. При этом важно обратить внимание на следующие понятия: «занятость населения», «лица, считающиеся занятыми», «безработные граждане», «подходящая и неподходящая работа», «трудоустройство», «лица, которые не могут быть признаны безработными», «формы трудоустройства», «общественные работы», «квота». Рекомендуется самостоятельно изучить порядок регистрации безработных граждан, права и обязанности безработных, категории лиц, испытывающих большие трудности в поиске работы, систему органов государственной службы занятости населения, порядок организации общественных работ и организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки незанятого населения и безработных граждан.

Вопросы для обсуждения

1. Основные направления государственной политики в сфере занятости населения.
2. Законодательство о занятости населения.
3. Органы занятости и трудоустройства населения, их права и обязанности.
4. Понятие и виды занятости.
5. Правовой статус безработного.
6. Понятие и правовая организация трудоустройства. Подходящая работа.

Задания для самостоятельной работы

Составьте схему порядка регистрации безработного гражданина, обратившегося в службу занятости. Отрадите в ней последовательность регистрации, условия и сроки.

Некоторые нормы Федерального закона «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривают правовые последствия увольнения по отдельным основаниям. Перечислите эти основания и их правовые последствия в отношениях по трудоустройству.

Правовой статус безработного характеризуется объемом его прав и обязанностей, а также гарантий соблюдения этих прав. Составьте таблицу основных прав безработного, его обязанностей и последствий невыполнения этих обязанностей.

Задачи

В поисках работы в службу занятости обратилась Васильева в возрасте 56 лет. Не подобрав подходящую работу, служба занятости отказала ей в признании безработной, так как она должна получать трудовую пенсию по старости. Васильева не согласилась с таким решением, поскольку за назначением пенсии не обращалась, рассчитывая найти работу и накопить страховой стаж, дающий право на *максимальную пенсию*. *Должна ли Васильева быть признана безработной? Какую социальную поддержку она может получить в службе занятости?*

Смирнова обратилась в юридическую консультацию со следующим вопросом. Она состояла на учете в службе занятости в качестве безработной с октября 2002 г. по май 2003 г. и получала пособие по безработице. По информации, полученной центром занятости, было установлено, что с июня 2002 г. по февраль 2003 г. она имела статус частного предпринимателя. В связи с этим прокурор Красногвардейского района г. Санкт-Петербурга в интересах Департамента федеральной государственной службы занятости населения по г. Санкт-Петербургу подал иск в федеральный суд Красногвардейского района и, ссылаясь на ст. 2, 3 Федерального закона «О занятости населения в РФ» и ст. 1102 ГК РФ, потребовал взыскать пособие, выплаченное Смирновой с октября 2002 г. по февраль 2003 г., как неосновательное обогащение. По утверждению Смирновой, она действительно была зарегистрирована в этот период в качестве частного предпринимателя, однако предпринимательской деятельностью не занималась и нигде не работала. В доказательство она представила трудовую книжку и справку из налоговой инспекции о том, что не имела дохода за указанный период. *Правомерны ли действия прокурора и службы занятости?*

Кузнецов получил в службе занятости направление на работу. Придя на другой день в организацию, куда было дано направление, он получил отказ, так как этой организации нужен был специалист иного профиля. Кузнецов принес в службу занятости документ об отказе в приеме на работу, а через две недели узнал, что ему приостановили выплату пособия на один месяц. Кузнецов не согласился с решением службы занятости. *В каких случаях и на какой срок может быть приостановлена выплата пособия по безработице? Как Кузнецов может защитить свои права безработного?*

Леонтьев, состоящий на учете в службе занятости, в течение четырех месяцев дважды отказался от предложенных ему вариантов работы. Служба занятости приостановила выплату пособия на три месяца. *Оцените правомерность действий службы занятости. Какова может быть в этом случае общая продолжительность выплаты пособия по безработице и какой размер пособия будет получать Леонтьев в последующие месяцы при условии, что он не устроился на работу?*

Ранее не работавший Комаров отказался от участия в оплачиваемых общественных работах, предложенных ему службой занятости, и настаивал на трудоустройстве на подходящую работу либо направлении на профессиональную подготовку. Центр занятости, где он был зарегистрирован как ищущий работу, вновь выдал направление на общественные работы, но в другую организацию. Комаров отказался получать это направление. *Оцените правомерность действий сторон. Какая работа может считаться для Комарова подходящей? В каком случае он может быть направлен на профессиональное обучение? Каковы правовые последствия действий Комарова?*

Кузнецов, проработавший в НИИ более 20 лет в качестве бухгалтера, был уволен по сокращению штатов по п. 2 ст. 81 ТК РФ. Обратившись в службу занятости по месту жительства через две недели после увольнения, он был зарегистрирован в целях поиска подходящей работы. Специалистом центра занятости ему была предложена вакансия бухгалтера в научно-производственной фирме в том же районе города с окладом выше прежнего, но по срочному трудовому договору для замены временно отсутствующего работника. Кузнецов счел предложенную ему работу не подходящей, так как прежде он работал по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Следующая предложенная вакансия оказалась работой по гражданско-правовому договору об оказании услуг в той же фирме. *Можно ли считать предложенную Кузнецову работу подходящей? Каковы последствия отказа Кузнецова в данной ситуации? В каком случае и когда он будет иметь право на пособие по безработице?*

Савинский в течение года после увольнения занимался предпринимательской деятельностью в сфере розничной торговли, имел соответствующую регистрацию и налогооблагаемый доход. Со временем, решив сменить род деятельности, он обратился в органы занятости с целью поиска работы, предоставив необходимые документы, в том числе справку из налоговой инспекции о доходе за прошедший год. *В каком случае Савинский может получить статус безработного? Какие документы ему необходимо предоставить в службу занятости? Определите размер его пособия.*

Маляр Виноградова, уволенная за прогул, была зарегистрирована службой занятости в целях поиска подходящей работы, а затем как безработная. В период трудоустройства Виноградова продолжала самостоятельно искать приработок, так как первые три месяца пособие не получала. Соседка попросила Виноградову помочь — сделать за вознаграждение косметический ремонт в квартире. *Возникнут ли правовые последствия, если безработная Виноградова согласится сделать ремонт? При каких условиях такие последствия могут наступить?*

Тарасова была уволена за нарушение трудовой дисциплины. Она обратилась в службу занятости и была признана безработной, однако в течение двенадцати месяцев не была трудоустроена. По истечении этого периода служба занятости

перестала выплачивать пособие. В течение следующих шести месяцев Тарасовой так и не удалось найти работу, и она потребовала возобновить выплату пособия. Однако служба занятости отказала ей в этом. Тарасова обратилась к адвокату. Какой ответ должен дать адвокат?

Тесты

1. Отношения по занятости и трудоустройству регулируются:
 - а) Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - б) специальным законодательством на уровне Российской Федерации и ее субъектов;
 - в) законодательством субъекта Федерации.
2. Легальное определение занятости содержится в:
 - а) Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;
 - б) Трудовом кодексе Российской Федерации;
 - в) постановлении Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан».
3. Занятыми считаются:
 - а) домохозяйка;
 - б) учредитель общества с ограниченной ответственностью, не работающий в нем;
 - в) учредитель общественной организации, не работающий в ней.
4. Решение о признании гражданина безработным должно быть принято:
 - а) через семь календарных дней со дня предъявления документов;
 - б) не позднее одиннадцати дней со дня регистрации в качестве ищущего работу;
 - в) по решению органа занятости.
5. Безработными могут быть признаны граждане:
 - а) достигшие 14 лет;
 - б) достигшие 15 лет;
 - в) достигшие 16 лет.
6. Подходящей считается работа:
 - а) только по профессиональной пригодности работника и по условиям последнего места работы;
 - б) только по состоянию здоровья и транспортной доступности нового места работы;
 - в) все вместе.
7. Работодатель обязан сообщить в службу занятости о высвобождении каждого работника в связи сокращением штата:
 - а) не позднее чем за два месяца;
 - б) не позднее чем за месяц;
 - в) не позднее чем за две недели.
8. Участие граждан в общественных работах допускается только:
 - а) с согласия гражданина;
 - б) без согласия гражданина, дважды отказавшегося от подходящей работы;
 - в) по решению органа занятости.
9. Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать:
 - а) 12 месяцев со дня регистрации;
 - б) 18 календарных месяцев со дня регистрации;
 - в) 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.
10. Пособие по безработице выплачивается:
 - а) с первого дня обращения в орган занятости;
 - б) с первого дня признания безработным;
 - в) через одиннадцать дней после признания безработным.
11. Пособие по безработице в первые три месяца выплачивается:
 - а) в размере 75% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца, но не выше прожиточного минимума в субъекте Федерации;
 - б) в размере 65% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца;
 - в) не менее прожиточного минимума субъекта Федерации.
12. Выплата пособия по безработице не производится в периоды:
 - а) отпуска по беременности и родам;
 - б) в случае отказа от двух вариантов от подходящей работы;
 - в) в период нетрудоспособности безработного.

Занятие 1.

План семинара (практического занятия)

1. Понятие и стороны трудового договора.
2. Содержание трудового договора.
3. Порядок заключения трудового договора.

Следует повторить понятие и содержание трудового договора, классификацию трудовых договоров, классификацию трудовых договоров, гарантии при приеме на работу, документы, предъявляемые при заключении трудового договора, а также порядок оформления на работу. Необходимо обратить внимание на отличия трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом, обязательные и дополнительные условия трудового договора, основания для заключения срочных трудовых договоров, момент вступления в силу трудового договора, а также порядок установления испытания при приеме на работу.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского договора и др.).
2. Стороны трудового договора.
3. Содержание трудового договора.
4. Обязательные и дополнительные условия трудового договора.
5. Классификация трудовых договоров.
6. Основания для заключения срочных трудовых договоров.
7. Порядок заключения трудовых договоров.
8. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора.
9. Гарантии при приеме на работу.
10. Порядок установления испытания при приеме на работу.

Занятие 2.

План семинара (практического занятия)

1. Изменение трудового договора: определение и виды.
2. Понятие, виды и условия перевода на другую работу.
3. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.

Необходимо повторить понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения на другое рабочее место, основания и порядок временного перевода работника на другую работу. Следует обратить особое внимание на изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, порядок и условия временного перевода на другую работу при чрезвычайных обстоятельствах, в случаях производственной необходимости, а также порядок отстранения от работы. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации и ее реорганизации рекомендуется изучить самостоятельно.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие «изменение трудового договора»
2. Понятие перевода на другую работу и его отличие от перемещения на другое рабочее место.
3. Перевод работника на другую работу без его согласия.
4. Временный перевод на другую работу при чрезвычайных обстоятельствах и в случае производственной необходимости.
5. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением.
6. Изменение условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
7. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.
8. Отличие отстранения от работы от прекращения трудового договора.

Занятие 3.

План семинара (практического занятия)

1. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
2. Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя.
3. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, и в связи с нарушением правил приема на работу.

4. Порядок оформления увольнения и гарантии работникам вследствие прекращения трудового договора.

Следует повторить все общие и дополнительные основания прекращения трудового договора и законспектировать соответствующие положения ТК РФ. Необходимо обратить внимание на порядок расторжения срочного трудового договора, порядок обязательного участия профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, а также случаи прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных трудовым законодательством обязательных правил при заключении договора.

Вопросы для обсуждения:

1. Основания расторжения трудового договора, их классификация.
2. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: основания и порядок.
4. Расторжение трудового договора по требованию третьих лиц.
5. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон или третьих лиц.
6. Расторжение трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством правил заключения трудового договора.
7. Оформление увольнения.

Задания для самостоятельной работы

Составьте проект трудового договора с:

- генеральным директором акционерного общества;
- юрисконсульту юридической фирмы;
- менеджером по персоналу общества с ограниченной ответственностью;
- заведующим складом готовой продукции производственного предприятия;
- водителем автобуса Автобусного парка № 1 ГУП «Пассажиравтотранс».

Составьте развернутую схему «Виды переводов на другую работу», отразив в ней классификацию переводов:

- с точки зрения срока выполнения другой работы;
- по месту выполнения другой работы;
- по инициативе на перевод.

Используя данную схему, охарактеризуйте различные виды переводов с указанием оснований переводов, их предельного срока (для временных переводов), необходимости согласования перевода с работником (за исключением ситуаций, когда такое согласование не требуется) и предусмотренных законодательством гарантий работникам в отдельных случаях.

Изобразите графически систему оснований расторжения трудового договора. Используя составленную схему, дайте характеристику различным основаниям расторжения трудового договора в следующем порядке:

- формулировка основания расторжения трудового договора (со ссылкой на соответствующую статью закона);
- обстоятельства применения (специфика);
- срок предупреждения об увольнении (если предусмотрен законодательством);
- необходимость учета мнения соответствующего выборного профсоюзного органа (для отдельных случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя);
- выплата выходного пособия (если производится) и его размер;
- дополнительные льготы и гарантии работникам (если предоставляются).

Задачи (к занятию 1.)

Объявление о приеме на работу: «Требуется секретарь женского пола приятной наружности в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, владеющая навыками работы на компьютере и двумя иностранными языками (желательно английским и немецким). Обязательно наличие российского гражданства, высшего образования и прописки (регистрации) в данной местности. Необходимо представить рекомендацию от работодателя с последнего места работы и справку о доходах». *Соответствуют ли требования, изложенные в объявлении, трудовому законодательству?*

а) При поступлении на работу Долгов не смог предъявить трудовую книжку и страховое свидетельство государственного пенсионного страхования в связи с их утратой. Как должен поступить Долгов?

б) При поступлении на работу Долгов не смог предъявить трудовую книжку в связи с тем, что не получил ее при увольнении с последнего места работы. В управлении по работе с персоналом по последнему месту работы ему было отказано в выдаче трудовой книжки на том основании, что с момента его увольнения прошло более двух лет и она была уничтожена. *Каковы обязанности работодателя по хранению неустрабованных трудовых книжек? Как следует поступить Долгову?*

По договоренности с главным бухгалтером ООО «Стройтехмаркет» Петрова была допущена к работе в качестве бухгалтера-ревизора. В отделе кадров ООО «Стройтехмаркет» ей обещали оформить трудовой договор и издать приказ о приеме на работу через неделю. Однако по истечении указанного срока генеральный директор ООО «Стройтехмаркет» отказал Петровой в заключении трудового договора в связи с перерасходом фонда заработной платы и отсутствия должности бухгалтера-ревизора в штатном расписании. Договоренность Петровой с главным бухгалтером была признана недействительной. *Проанализируйте создавшуюся ситуацию. На что может рассчитывать Петрова с точки зрения трудового права?*

По настоянию генерального директора организации с Васильевым был заключен срочный трудовой договор на один год. При этом в самом трудовом договоре не была указана причина заключения его на определенный срок. По истечении

года Васильев был уволен по п. 2 ст. 77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Васильев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что работа, которую он выполнял, носит постоянный характер, а годичный срок был установлен без его согласия, хотя в момент заключения трудового договора он не заявлял об этом. *Как должно быть решено данное дело в суде? На какие обстоятельства следует обратить внимание суду при его разрешении?*

Иванов был принят на работу старшим продавцом магазина «Детское питание» с двухмесячным испытательным сроком. По истечении указанного срока, с согласия Иванова, испытательный срок был продлен еще на один месяц. В течение этого месяца Иванов дважды опоздал на работу, за что и был уволен по ст. 71 ТК РФ. Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. *Сформулируйте решение суда.*

По договоренности между двумя руководителями государственных унитарных предприятий Медведев, с его согласия, был приглашен в ГУП «Автобусный парк № 3» на должность мастера. В приказе о приеме на работу Медведева в «Автобусный парк № 3» было указано, что он принимается на работу с двухмесячным испытательным сроком. Медведев ознакомился с указанным приказом под роспись, не придав значения установленному испытательному сроку. Через месяц его уволили как не выдержавшего предварительное испытание. *Законно ли увольнение Медведева?*

После увольнения с военной службы по призыву и двухмесячного отдыха Савельев обратился по прежнему месту работы — на государственное унитарное предприятие — с просьбой принять его на работу в прежней должности (слесарь по ремонту машин). Из-за отсутствия вакантной должности слесаря работодатель предложил ему работу дежурного диспетчера с зарплатой ниже, чем зарплата слесаря. Савельев от предложенной ему работы отказался. *Имеются ли у Савельева основания для обжалования действий работодателя?*

Четырнадцатилетний подросток после окончания семи классов средней школы во время летних каникул решил поступить на работу в качестве мойщика легковых машин. Руководитель автосервиса, куда обратился подросток, потребовал от него справку из школы о том, что ему разрешается поступить на работу. Директор школы отказал подростку в выдаче подобной справки на том основании, что согласно Закону РФ «Об образовании» все лица в возрасте до 15 лет должны учиться в школе для получения основного общего образования. *Оцените действия руководителя автосервиса и позицию директора школы. Разрешите сложившуюся ситуацию по существу.*

Задачи (к занятию 2.)

Белов был принят на работу в ГТМК-5 треста «Союз-спецгазремонтстрой» на участок № 4 в качестве машиниста крана-трубоукладчика, а затем без его согласия переведен на участок № 3, находящийся на расстоянии 550 м от участка № 4. Через несколько дней он был уволен по пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ за прогул без уважительной причины. Увольнение было обосновано тем, что Белов не выполнил требования приказа о его переводе на участок № 3 и к работе там не приступил, совершив тем самым прогул без уважительной причины. Считая свое увольнение незаконным, Белов предъявил иск в суд о восстановлении на работе. При этом он утверждал, что согласия на перевод не давал и поэтому приказ работодателя о его переводе на участок № 3 издан с нарушением ст. 72 ТК РФ. Ответчик же утверждал, что перевод Белова был связан с производственной необходимостью и потому не требовал согласия работника. Однако данная позиция ответчика материалами дела подтверждена не была. Суд также установил наличие на участке № 3 соответствующих специалистов (машинистов крана-трубоукладчика). *Как должно быть решено это дело в суде?*

Клепиков, управляя личным автомобилем в нерабочее время, был лишен водительского удостоверения за нарушение правил дорожного движения и управление автомобилем в нетрезвом состоянии. В связи с этим генеральный директор организации, где Клепиков работал водителем, издал приказ о переводе его в разнорабочие. Клепиков от перевода отказался, но ежедневно приходил на работу, где ничего не делал. Через неделю он был уволен с работы за прогул. *Решите вопрос о правомерности действий генерального директора.*

В штатном расписании отдела кадров организации значилось 0,5 ставки специалиста по кадровой работе. На эту должность была приглашена Дремова, которую устраивала работа 20 часов в неделю. В дальнейшем в штатное расписание были внесены изменения, в соответствии с которыми вместо 0,5 ставки была введена полная ставка специалиста по кадровой работе. Дремова отказалась переходить с 0,5 ставки на полную и работать полный рабочий день. Учитывая это обстоятельство, она была уволена как совместитель в связи с отказом от работы в новых условиях. Дремова обратилась за консультацией к юристу. *Сформулируйте ответ юриста.*

В процессе проведения реструктуризации в ГУП «ТЭК» штатные должности инженера 2 категории и машиниста крана ТЭЦ № 1, занимаемые соответственно Буравчиком и Руденко, были сокращены. Однако между руководителями ТЭЦ № 1 и ТЭЦ № 3 было достигнуто письменное соглашение о переводе указанных работников на работу в ТЭЦ № 3. Через несколько дней руководитель ТЭЦ № 3 отказался от достигнутого соглашения. Работники обратились к генеральному директору ГУП «ТЭК» с требованием оплатить время простоя и разрешить возникшую ситуацию. *Дайте заключение по данному спору.*

Данилов работал сторожем на хлебозаводе. В связи с производственной необходимостью он был переведен рабочим в бригаду по приемке готовой продукции, при этом его заработная плата увеличивалась в два раза. Однако Данилов отказался от перевода. Директор хлебозавода предложил ему написать заявление об увольнении по собственному желанию. Данилов такое заявление написал и через две недели был уволен. Через неделю после увольнения он решил вернуться на работу, но в приеме на работу ему было отказано. Данилов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. *Как должно быть решено это дело в суде?*

Строительное управление № 6 (СУ-6) было присоединено к строительному управлению № 3 (СУ-3) того же треста. Все работники СУ-6 были переведены в штат СУ-3. Однако Жуков, работавший в СУ-6, не захотел работать в СУ-3, к работе так и не приступил и в последующем был уволен работодателем за прогул. Жуков с таким увольнением не согласился и обратился в суд с иском об изменении формулировки увольнения на п. 2 ст. 81 ТК РФ. *Сформулируйте решение суда.*

Головин, работавший в должности конструктора, приказом начальника конструкторского бюро был переведен из отдела № 5 в другой отдел того же бюро. Головин от перевода отказался, за что был привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Несмотря на это, Головин не приступил к работе и был уволен с работы по п. 5 ст. 81 ТК РФ. В суде, куда обратился Головин, было установлено, что характер работы в отделе, куда должен был перейти Головин,

иной, нежели в отделе № 5, однако по опыту работы и имеющейся специальности Головин вполне мог справиться с новой работой. *Сформулируйте решение суда.*

По производственной необходимости слесаря Рубцова перевели на другой участок той же организации по той же специальности без указания срока перевода. При этом его заработная плата уменьшилась. Рубцов обратился к юристу организации с просьбой разъяснить, законно ли требование работодателя о его переводе на другой участок в данных условиях. *Сформулируйте ответ юриста.*

Самойлов был принят на работу в РЭУ слесарем-сантехником. Через четыре месяца его перевели на должность мастера участка с формулировкой в приказе: «...на период отпуска мастера участка». В связи с тем, что мастер участка после отпуска уволился по собственному желанию, Самойлов вынужден был проработать еще два месяца, после чего обратился к начальнику РЭУ с требованием возратить его на должность слесаря-сантехника. Однако в этом Самойлову было отказано. По мнению начальника РЭУ, Самойлов был переведен на постоянную работу, а не на временную. Самойлов обратился с заявлением в КТС. *Какое решение должна принять КТС?*

Задачи (к занятию 3.)

Иванов обратился к директору организации с заявлением об увольнении его по собственному желанию. По истечении двух недель Иванов не прекратил работу, а еще через неделю обратился с заявлением об отказе от увольнения. Однако директор не учел его просьбу об отзыве заявления и издал приказ об увольнении Иванова по собственному желанию, выплатив ему заработную плату с учетом последнего дня работы. Иванов обратился с иском в суд о восстановлении на работе. *Как должно быть решено данное дело?*

Студент высшего учебного заведения Орлов был принят на работу в РЭУ дворником. При приеме на работу начальник РЭУ потребовал от него представления справки с места учебы о том, что ему разрешено совмещать учебу с работой. При предъявлении справки с Орловым был заключен трудовой договор на срок 7 месяцев: с 1 октября 2003 г. по 30 апреля 2004 г. При увольнении Орлова в приказе было указано: «...уволить по п. 2 ст. 77 ТК РФ в связи с окончанием срока временной работы как совместителя». Орлов же настаивал на формулировке увольнения: «...в связи с окончанием срока трудового договора». Начальник РЭУ изменил формулировку в приказе и уволил Орлова без выплаты компенсации за неиспользованный отпуск. *Оцените правомерность действий начальника РЭУ.*

Приказом генерального директора ОАО «Поликлинический комплекс» от 2 сентября 1999 г. № 87-к Павлова была принята на работу на должность медсестры стоматологического отделения на условиях срочного трудового договора до 31 мая 2002 г. Приказом от 31 мая 2002 г. № 47-к Павлова была уволена по п. 2 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора, а приказом от 1 июня 2002 г. № 49-к вновь принята на ту же должность на условиях трудового договора сроком на пять лет. 15 апреля 2003 г. Павлова была уволена по п. 3 ст. 77 ТК РФ (по собственному желанию) на основании ее личного заявления. 30 апреля 2003 г. она обратилась в суд с заявлением о признании недействительными приказов от 2 сентября 1999 г. № 87-к и от 1 июня 2002 г. № 49-к в части срока заключенного с ней трудового договора, а также приказа от 31 мая 2002 г. № 47-к и внесении соответствующих изменений в трудовую книжку. При этом она ссылалась на то, что трудовые договоры от 2 сентября 1999 г. и от 1 июня 2002 г. были заключены с ней на определенный срок при отсутствии надлежащих к тому оснований. Директор ОАО «Поликлинический комплекс» в судебном заседании заявил, что сам факт заключения с истицей срочных трудовых договоров, а также их сроки были обусловлены сроками действия сертификатов специалиста, полученных истицей после успешного прохождения повышения квалификации и являющихся необходимыми документами для допуска к работе.

Оцените доводы сторон и сформулируйте решение суда.

Преподаватель вуза Семенов был избран по конкурсу на должность ассистента 23 января 1998 г., и с ним был заключен трудовой договор на пять лет. Однако 30 июня 2002 г. он был уволен по п. 2 ст. 77 ТК РФ (истечение срока трудового договора), хотя реально этот срок истекал 22 января 2003 г. Районный суд, куда обратился Семенов, признал его увольнение по указанному основанию незаконным и решением от 13 апреля 2003 г. восстановил Семенова на работе в должности ассистента с 1 июля 2002 г. Однако вынесение судом решения и издание вузом приказа от 14 апреля 2003 г. о восстановлении Семенова в должности происходило уже после того, как срок действия его трудового договора на срок избрания истек. Таким образом, на основании решения суда трудовые отношения Семенова с вузом оказались продолжительными и после 23 января 2003 г. (даты истечения срока ранее заключенного трудового договора). Так как суд в своем решении не определил новый срок окончания действия трудового договора Семенова, в соответствии с п. 2 ст. 77 ТК РФ трудовые отношения с ним следует считать продолжительными на неопределенный срок. В то же время ст. 332 ТК РФ установила, что в вузах преподаватели могут работать только по срочному трудовому договору. *Какое решение должен был принять суд?*

Халина была уволена с должности ведущего специалиста-секретаря наблюдательной комиссии Территориального управления административного района 31 марта 2003 г. по сокращению штатов (п. 2 ст. 81 ТК РФ). Процедура увольнения по этому основанию работодателем была соблюдена в полном объеме. В последний день работы (31 марта 2003 г.) Халина получила трудовую книжку и копию приказа о ее увольнении по п. 2 ст. 81 ТК РФ. При этом в соответствии со ст. 178 ТК РФ ей было выплачено выходное пособие в размере среднего месячного заработка. В последующем в пользу Халиной были произведены выплаты в размере среднего месячного заработка за второй и, по решению органа службы занятости населения, за третий месяцы со дня увольнения. После этого Халина предъявила Территориальному управлению административного района к оплате листок нетрудоспособности, из которого следовало, что она была нетрудоспособна с 28 марта 2003 г. по 18 июля 2003 г. Однако глава Территориального управления административного района отказался оплатить больничный лист. По его мнению, получив все причитающиеся выплаты, Халина фактически признала, что уже не состоит со своим работодателем в трудовых отношениях. Халина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, утверждая, что при ее увольнении была нарушена ч. 3 ст. 81 ТК РФ. *Дайте оценку сложившейся ситуации. Какое решение должен принять суд?*

Приказом генерального директора ООО «Альфа» от 10 ноября 2003 г. инженер Савин был уволен по п. 2 ст. 81 ТК РФ. При этом трудовой договор с Савиным был расторгнут без предупреждения об увольнении за два месяца с выплатой дополнительной компенсации в размере двухмесячного среднего заработка. Свое согласие на увольнение без соблюдения

работодателем двухмесячного срока предупреждения Савин выразил в заявлении от 6 ноября 2003 г. Вместе с тем, считая увольнение незаконным, Савин обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Обосновывая свои требования, Савин заявил, что его увольнение было произведено без учета мнения выборного профсоюзного органа (Савин являлся членом профсоюза), ему не предлагалась другая работа в той же организации, а согласие на увольнение до истечения срока предупреждения он дал по принуждению. *Сформулируйте решение суда.*

Грачев обратился в суд с иском к ОАО «Горизонт» об изменении даты и основания увольнения, взыскании заработной платы за все время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. При этом он ссылался на следующие обстоятельства. Работая в ОАО «Горизонт» в должности старшего мастера по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, 19 мая 2004 г. Грачев подал заявление об увольнении с работы по собственному желанию и после истечения двухнедельного срока предупреждения 3 июня 2004 г. прекратил работу. В выдаче трудовой книжки на руки Грачеву было отказано. 20 июля 2004 г. Грачев получил трудовую книжку по почте с записью о его увольнении 30 июня 2004 г. за прогул (пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ). *Дайте правовую оценку действиям работодателя. Какое решение должен вынести суд?*

Работник совершил прогул 2 марта 2004 г. В соответствии с приказом генерального директора организации он был уволен 2 апреля 2004 г. по пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. В день увольнения работник не вышел на работу по причине болезни и находился на больничном по 16 мая 2004 г. В день выхода работника на работу — 17 мая 2004 г. — в отделе кадров его ознакомили с приказом об увольнении от 2 апреля 2004 г. и предложили получить трудовую книжку и полный расчет. Однако работник с таким увольнением не согласился и обратился в суд с иском, считая, что работодатель нарушил ч. 3 ст. 81 и ст. 193 ТК РФ. *Какое решение должен вынести суд?*

Тимошин обратился в суд с иском о восстановлении на работе, считая свое увольнение по пп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ незаконным. В судебном заседании Тимошин с помощью своих друзей, работающих в этой же организации, и лечащего врача доказывал, что он был на работе в трезвом виде, а его необычное состояние (покраснение глаз, дрожащие руки, нетвердая походка) было обусловлено заболеванием — сахарным диабетом. Работодатель, напротив, доказывал факт нахождения Тимошина в нетрезвом виде в рабочее время посредством акта, не содержащего в себе конкретных признаков опьянения Тимошина и показаний иных лиц. Свидетели, подписавшие акт, ранее привлекавшиеся к дисциплинарной ответственности, не смогли пояснить суду, в чем же конкретно выразилось состояние опьянения Тимошина. *Правомерно ли увольнение с работы Тимошина? Как должен быть разрешен этот спор?*

После перерыва для отдыха и питания токарь Гаврилов оказался в нетрезвом состоянии. По настоянию начальника цеха Гаврилов был уволен с работы по пп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Гаврилов обратился с иском в суд. В ходе судебного заседания он утверждал, что в инструментальной кладовой, где его обнаружили в нетрезвом состоянии, он находился менее двух часов. Кроме того, следует учесть, что в нетрезвом состоянии он находился не на рабочем месте и ранее к нему не применялись дисциплинарные взыскания. В силу этого его увольнение нельзя признать законным. Представитель работодателя утверждал, что основанием увольнения является сам факт появления работника в нетрезвом состоянии на территории организации, и поэтому считал увольнение Гаврилова за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения законным. *Дайте обоснованное заключение по данному спору.*

Шмелев был уволен за хищение рыбы из организации по пп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, он обратился в суд, указав, что рыбу не похищал. В судебном заседании было установлено, что Шмелев работал в организации водителем автобуса. При выезде из организации он был остановлен на проходной и в ходе осмотра автобуса за сиденьем было обнаружено несколько килограммов рыбы. Работодатель на основе докладной записки начальника вневедомственной охраны уволил Шмелева по пп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ. *Решите вопрос о правомерности действий работодателя. Какое решение должен вынести суд?*

Истец Кривцов работал грузчиком в ОАО. Приказом генерального директора ОАО Кривцов был уволен по пп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ за попытку хищения 20 блоков сигарет «KENT». Факт хищения подтвержден актом, подписанным представителями работников и работодателя. Кривцов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. *Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Как должно быть решено данное дело?*

С директором государственного унитарного предприятия был заключен трудовой договор сроком на пять лет. В договоре было предусмотрено предоставление директору квартиры, а также других социально-бытовых льгот. По трудовому договору директор должен был к концу второго года работы ввести в эксплуатацию цех по переработке сельскохозяйственной продукции. В связи с тем, что строительство цеха не было завершено к обусловленному сроку, директор был уволен по п. 13 ст. 81 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, он обратился с иском в суд. *Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Как должно быть решено данное дело?*

Общее собрание участников ООО «Дворец спорта» 30 апреля 2007 г. в отсутствие генерального директора общества Котова освободило его от занимаемой должности без ссылок на какую-либо статью ТК РФ и избрало нового генерального директора. Котов обратился в суд с заявлением о признании решения общего собрания ООО «Дворец спорта «Динамо» незаконным. В судебном заседании представители работодателя не смогли сформулировать конкретную причину увольнения Котова, ссылаясь только на свое право отстранения генерального директора общества от работы. *Как решение должен вынести суд?*

Прокопенко был уволен по п. 11 ст. 77 ТК РФ в связи с отсутствием соответствующего документа об образовании. Считая увольнение незаконным, Прокопенко обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании компенсации за все время вынужденного прогула. Суд установил, что Прокопенко занимал должность инженера в отделе эксплуатации автотранспортных средств ЗАО «Авторемонт». После очередной проверки работы отдела было обращено внимание на то, что Прокопенко не имеет высшего технического образования, а окончил в свое время Институт культуры. Представитель ЗАО «Авторемонт» в судебном заседании оценил работу Прокопенко положительно. *Какое решение должен вынести суд?*

Никандрова предъявила иск к ЗАО «Комета» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Решением районного суда иск Никандровой в части восстановления на работе и возмещения морального вреда удовлетворен. В части оплаты вынужденного прогула в иске отказано. При этом суд исходил из того, что во время вынужденного прогула Никандрова продолжала работать по совместительству в ООО «Юнас», где получала

заработную плату, превышающую средний заработок по месту основной работы, с которой она была незаконно уволена.
Согласны ли вы с данным решением суда?

Тесты

1. Понятие трудового договора включает в себя:
 - а) соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку;
 - б) соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ;
 - в) соглашение о найме на время выполнения любых работ.
2. Работодатель может быть:
 - а) физическим лицом;
 - б) юридическим лицом;
 - в) в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.
3. Работник — это:
 - а) гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем;
 - б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
 - в) любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.
4. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:
 - а) не более трех лет;
 - б) не более четырех лет;
 - в) не более пяти лет.
5. Трудовой договор считается заключенным:
 - а) с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу;
 - б) с даты подписания трудового договора;
 - в) с даты, указанной в приказе при приеме на работу.
6. Обязательные условия трудового договора определяются:
 - а) в коллективном договоре или соглашении;
 - б) по соглашению сторон трудового договора;
 - в) Трудовом кодексе Российской Федерации.
7. Условия трудового договора могут быть изменены:
 - а) в устной форме по соглашению сторон;
 - б) в письменной форме по соглашению сторон;
 - в) Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму изменения трудового договора.
8. В случае заключения срочного трудового договора:
 - а) необходимо указывать срок и обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;
 - б) Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает требования указывать обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок;
 - в) причина его заключения может быть указана по усмотрению сторон трудового договора.
9. Если ни одна из сторон не потребовала расторжения трудового договора после истечения его срока, а работник продолжает работать:
 - а) трудовой договор считается продолженным на тот же срок на тех же условиях;
 - б) условие о срочности утрачивает силу;
 - в) требуется перезаключать новый срочный трудовой договор с новыми условиями.
10. Основания для заключения срочного трудового договора предусмотрены в:
 - а) Трудовом кодексе Российской Федерации;
 - б) Трудовом кодексе Российской Федерации и других федеральных законах;
 - в) Трудовом кодексе Российской Федерации, других федеральных законах, коллективных договорах и соглашениях.
11. Работодатель имеет право потребовать выполнения работы, не предусмотренной в трудовом договоре:
 - а) если это предусмотрено в трудовом договоре и (или) в коллективном договоре или соглашении;
 - б) если это предусмотрено в правилах внутреннего трудового распорядка;
 - в) запрещается требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации и иными федеральными законами.
12. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет, что трудовой договор вступает в силу:
 - а) со дня его подписания работником и работодателем, если иное не установлено федеральными законами, иными нормативными правовыми актами;

б) с даты, указанной в трудовом договоре, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя;

в) все вышеперечисленное.

13. Если работник не приступил к работе в день начала работы:

а) он увольняется за прогул;

б) трудовой договор аннулируется;

в) трудовой договор приостанавливается до выхода работника.

14. Работодатель обязан выдать трудовую книжку и копии документов, связанных с работой:

а) по устному требованию работника в течение трех рабочих дней;

б) по письменному заявлению работника не позднее трех дней;

в) если срок и форма документов оговорены в трудовом договоре и (или) коллективном договоре или соглашении.

15. Работник по общему правилу имеет право заключать трудовой договор:

а) с 15 лет;

б) с 18 лет;

в) с 16 лет.

16. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию:

а) не допускается;

б) допускается с согласия федеральной инспекции по труду;

в) допускается.

17. Работодатель вправе отказать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в порядке перевода от другого работодателя:

а) только при проведении сокращения численности или штатов в организации;

б) если прежний работник, на место которого был приглашен новый, отозвал свое заявление;

в) запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

18. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель:

а) не обязан сообщать причину отказа в письменной форме;

б) обязан сообщить причину отказа в письменной форме;

в) обязан сообщить причину отказа, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении организации.

19. Работодатель обязан заводить трудовые книжки на работников, если работа в этой организации является для них основной, в течение:

а) семи рабочих дней;

б) свыше пяти дней;

в) трех рабочих дней.

20. При заключении трудового договора работодатель имеет право потребовать от работника следующие документы:

а) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;

б) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; характеристику с прежнего места работы; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;

в) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании.

21. Перечень документов, которые необходимо предъявлять при устройстве на работу, установлен в:

а) Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента и постановлениях Правительства Российской Федерации;

б) Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента, постановлениях Правительства Российской Федерации, коллективном договоре;

в) Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента, постановлениях Правительства Российской Федерации, правилах внутреннего трудового распорядка.

22. Общий срок испытания работника составляет:

а) шесть месяцев;

б) три месяца;

в) два месяца.

23. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций, если иное не установлено федеральным законом, испытательный срок не может превышать:

- а) девяти месяцев, кроме периодов временной нетрудоспособности работника и других, когда он фактически отсутствовал на работе;
- б) шести месяцев, кроме периодов временной нетрудоспособности работника и других, когда он фактически отсутствовал на работе;
- в) трех месяцев без учета времени нетрудоспособности и других периодов, когда он фактически отсутствовал на работе.

24. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:

- а) в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки;
- б) не позднее чем за три дня в устной форме;
- в) не позднее чем за три дня в письменной форме с указанием причин отрицательной оценки, но с согласия профсоюза и с выплатой выходного пособия.

25. Трудовой кодекс Российской Федерации предоставляет право работнику расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока:

- а) если работа не является для него подходящей, предупредив работодателя письменно за три дня;
- б) Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работнику такое право;
- в) в течение испытательного срока на работника не распространяется Трудовой кодекс Российской Федерации, законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, коллективные договоры и соглашения.

26. В трудовую книжку не вносятся:

- а) сведения о взысканиях;
- б) сведения о переводах;
- в) сведения о наградах и поощрениях.

Тема 8. «Рабочее время»

План семинара (практического занятия)

1. Понятие рабочего времени и его виды.
2. Режимы рабочего времени и порядок их установления.
3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени..

Необходимо повторить понятие и виды рабочего времени: нормальное, сокращенное, неполное, условия работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочных работ и ненормированного рабочего дня), а также режимы рабочего времени и порядок их установления. Следует обратить особое внимание на законодательно определенные случаи сокращенного рабочего времени и установление неполного рабочего дня (рабочей недели), порядок привлечения к сверхурочным работам, продолжительность работы в ночное время, специальные режимы труда (в том числе вахтовый метод организации работ), а также порядок учета рабочего времени. Кроме того, необходимо проанализировать правовые акты, устанавливающие особенности режима рабочего времени для отдельных категорий работников.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие рабочего времени и его нормирование.
2. Виды рабочего времени: нормальное рабочее время, сокращенное рабочее время, неполное рабочее время.
3. Понятие режима рабочего времени, его элементы и порядок установления.
4. Ненормированный рабочий день.
5. Режим гибкого рабочего времени: понятие, составные элементы, порядок и условия применения.
6. Особенности сменной работы; графики сменности.
7. Суммированный учет рабочего времени: общая характеристика и сфера применения.
8. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа и совместительство.
9. Особенности регулирования рабочего времени в отдельных отраслях экономики.

Задания для самостоятельной работы

Проанализируйте содержание понятия «рабочее время» и его соотношение с категорией «время, посвященное труду». Установленную взаимосвязь изобразите графически.

Дайте сравнительную характеристику видов рабочего времени, заполнив таблицу:

Рабочее время

Критерии различия	Нормальное рабочее время	Сокращенное рабочее время	Неполное рабочее время

Охарактеризуйте различные виды режимов рабочего времени, заполнив таблицу:

Режим рабочего времени	Краткая характеристика (сфера применения, порядок установления, особенности)

Задачи

Усков в возрасте 16 лет был принят на работу в ООО «Полимер» на должность лаборанта. В соответствии с коллективным договором, заключенным в ООО «Полимер», для всех работников установлена 36-часовая рабочая неделя. *Какую продолжительность рабочего времени работодатель должен установить Ускову?*

Карасеву, заключившему трудовой договор в возрасте 17 лет, были установлены сокращенная продолжительность рабочего времени — 36 часов в неделю и повременная оплата труда, исходя из должностного оклада, указанного в штатном расписании. Получив заработную плату за первый месяц работы, Карасев обнаружил, что заработок начислен ему с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени. Карасев обратился с жалобой в КТС, требуя выплаты должностного оклада в полном размере. *Какое решение должна принять КТС?*

Потапова работала в организации, расположенной в г. Норильске, с 1993 г. на условиях сокращенного рабочего времени — 36 часов в неделю. Заработная плата выплачивалась ей в полном размере, соответствующем 40-часовой рабочей неделе. После 1 февраля 2002 г. работодатель стал выплачивать ей заработную плату в меньшем размере — с учетом фактически отработанного времени. На заседании КТС, куда обратилась Потапова, представитель работодателя заявил, что 36-часовая рабочая неделя с выплатой заработной платы в размере, соответствующем полной рабочей неделе, не предусмотрена ни коллективным договором, ни трудовым договором, поэтому Потапова не имеет права на 36-часовую рабочую неделю с оплатой в полном размере. Члены КТС — представители профсоюзного комитета не согласились с позицией работодателя, и решение КТС не было принято. Потапова обратилась с иском к мировому судье. *Сформулируйте и обоснуйте решение мирового судьи.*

Работница ООО «Инновационные технологии» Павловская, имеющая ребенка в возрасте 12 лет, обратилась к работодателю с просьбой установить ей неполную рабочую неделю продолжительностью 15 часов (трехчасовой рабочий день). Работодатель, не возражая против установления неполного рабочего времени, заявил, что может установить Павловской рабочую неделю не менее 20 часов. *Соответствует ли позиция работодателя требованиям ТК РФ?*

Согласно коллективному договору, заключенному в ЗАО «Стройпроект», в данной организации установлен следующий режим рабочего времени в течение недели; четыре рабочих дня по 10 часов и три выходных дня (пятница, суббота, воскресенье). *Соответствует ли такой режим требованиям ТК РФ?*

В целях обеспечения эффективного использования оборудования в организации был введен трехсменный режим работы. При этом в соответствии с приказом руководителя организации продолжительность ночной смены была сокращена до 7 часов. Одновременно для обеспечения 40-часовой рабочей недели дневная смена была увеличена до 9 часов. Мотивированное мнение представительного органа работников, полагавшего предложенный режим работы противоречащим требованиям законодательства, руководителем организации было отвергнуто. Представительный орган работников обратился с жалобой в государственную инспекцию труда. *Какое решение должна принять государственная инспекция труда?*

Руководитель организации издал приказ о применении сверхурочных работ в связи с поступлением срочного заказа, выполнение которого позволит улучшить финансовое положение организации. Государственный инспектор труда выдал предписание об отмене этого приказа в связи с нарушением правил применения сверхурочных работ. Руководитель организации обжаловал решение государственного инспектора труда главному государственному инспектору труда, сославшись на то, что сверхурочные работы производятся с письменного согласия работников, в связи с чем требования закона им выполнены.

Какое решение должен принять главный государственный инспектор труда?

Емельянов, работающий в ЗАО «Авторемонт» автослесарем с повременной платой труда, по своей инициативе и без ведома мастера и начальника цеха по окончании рабочей смены задержался на работе на два часа, чтобы по просьбе клиента завершить ремонт его автомобиля. После этого он потребовал от работодателя оплатить ему два часа работы сверх нормального рабочего времени. Работодатель отказал в оплате указанных двух часов. *Дайте правовую оценку позиции работодателя.*

При проверке ряда организаций государственный инспектор труда установил, что уборщица Иванова работает, помимо основной работы, еще в трех организациях по совместительству, причем общая продолжительность работы по совместительству превышает пределы, установленные ст. 98 ТК РФ. Государственный инспектор труда поставил вопрос об административной ответственности работодателей за нарушение трудового законодательства. В своих объяснениях государственной инспекции труда работодатели не признали факта нарушения законодательства о труде. Они ссылались на то, что в соответствии со ст. 283 ТК РФ работник вправе заключить трудовые договоры о работе по совместительству с неограниченным числом работодателей, а ограничение работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени четырьмя часами в день и шестнадцатью часами в неделю относится к каждому трудовому договору о работе по совместительству в отдельности. *Каким образом должна быть разрешена возникшая коллизия?*

Синицын, работающий в ОАО «Конструкторское бюро «Строитель» в должности инженера-конструктора отдела навигационного оборудования, был принят на условиях внутреннего совместительства в отдел силовых машин также на должность инженера-конструктора. В ходе проверки в ОАО «Конструкторское бюро «Строитель» государственный инспектор труда потребовал увольнения Синицына с должности, занимаемой им по совместительству, в связи с нарушением

трудового законодательства. Поскольку внутреннее совместительство допускается лишь по иной профессии, специальности или должности, Сеницын не может занимать по совместительству такую же должность, как и по основной работе. Руководство ОАО «Конструкторское бюро «Строитель» не согласилось с решением государственного инспектора труда и обжаловало его главному государственному инспектору труда, сославшись на то, что по совместительству Сеницын работает по другой специальности. *Какое решение должен принять главный государственный инспектор труда?*

Тесты

1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:
 - а) не свыше 40 часов;
 - б) 42 часа при согласии профсоюза;
 - в) 41 час при согласии местного органа по труду.
2. Для работника в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:
 - а) не более 24 часов в неделю;
 - б) не более 36 часов в неделю;
 - в) не более 32 часов в неделю.
3. Для работника в возрасте от 16 до 18 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:
 - а) не более 24 часов в неделю;
 - б) не более 36 часов в неделю;
 - в) не более 32 часов в неделю.
4. Работодатель оплачивает работу работника, работающего на условиях неполного рабочего времени:
 - а) по своему усмотрению;
 - б) пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;
 - в) в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду.
5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:
 - а) для работников в возрасте от 15 до 16 лет — пять часов, в возрасте от 16 до 18 лет — семь часов;
 - б) для работников в возрасте от 15 до 16 лет — шесть часов, в возрасте от 16 до 18 лет — восемь часов;
 - в) для работников в возрасте от 15 до 16 лет — семь часов, в возрасте от 16 до 18 лет — девять часов.
6. Ночным считается время:
 - а) с 22 часов до 7 часов утра;
 - б) с 22 часов до 6 часов утра;
 - в) с 22 часов до 5 часов утра.
7. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней по общему правилу:
 - а) уменьшается на 30 минут;
 - б) уменьшается на один час;
 - в) увеличивается на 30 минут.
8. Работник по совместительству имеет право работать за пределами нормальной продолжительности рабочего времени на условиях внешнего и внутреннего совместительства:
 - а) не более трех часов в день;
 - б) не более четырех часов в день;
 - в) не более двух часов в день.
9. Для привлечения работника к сверхурочным работам по общему правилу необходимо:
 - а) получить его согласие в письменной форме;
 - б) издать приказ в письменной форме;
 - в) получить разрешение профсоюза в письменной форме.
10. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:
 - а) 5 часов в течение двух дней подряд и 100 часов в год;
 - б) 3 часа в течение двух дней подряд и 110 часов в год;
 - в) 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.
11. Работа в течение двух смен подряд:
 - а) разрешается с согласия работника;
 - б) разрешается с согласия профсоюза;
 - в) запрещается.
12. Режим рабочего времени устанавливается:
 - а) собственником имущества организации с учетом специфики работы;
 - б) работодателем по согласованию с профкомом;
 - в) коллективным договором, правилами внутреннего распоряд-

ка или в отдельных случаях трудовым договором.

13. Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени:

- а) работнику, обучающемуся в вечернем вузе;
- б) матери-одиночке, имеющей ребенка в возрасте 15 лет;
- в) одному из родителей, имеющему ребенка до 14 лет.

Тема 9. «Время отдыха»

План семинара (практического занятия)

1. Понятие, виды и нормативны времени отдыха.
2. Перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни.
3. Отпуска: виды и порядок предоставления.

Подготовку к занятиям следует начать с повторения понятия и видов времени отдыха: перерывов в течение рабочего дня (смены); ежедневного (междусменного) отдыха, выходного дня (еженедельного непрерывного отдыха); нерабочих праздничных дней; отпуска. Особое внимание необходимо обратить на нормы ТК РФ, регулирующие порядок предоставления выходных дней и случаи привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни, дополнительные оплачиваемые отпуска, порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, суммирование отпусков и разделение их на части, а также случаи предоставления и продолжительность отпусков без сохранения заработной платы. Порядок регулирования времени отдыха отдельных категорий работников и реализации права на отпуск при увольнении работников рекомендуется изучить самостоятельно.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Еженедельный отдых. Нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
3. Ежегодный оплачиваемый отпуск: понятие, продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Удлиненный основной отпуск.
4. Виды и продолжительность дополнительных ежегодных оплачиваемых отпусков.
5. Порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков. Очередность предоставления отпусков.
6. Отпуска без сохранения заработной платы; иные периоды освобождения от работы.

Задания для самостоятельной работы

Проанализируйте содержание понятия «время отдыха» и его соотношение с понятием «внерабочее время». Установленную взаимосвязь изобразите графически.

Дайте характеристику видов времени отдыха, заполнив таблицу:

Вид времени отдыха	Краткая характеристика (продолжительность, основания предоставления, особенности)

Составьте схему «Виды отпусков».

Задачи

В связи с получением организацией срочного заказа директор ЗАО «Стеклопакет» обратился к группе рабочих с просьбой о выходе на работу в выходные дни: субботу 9 июня и воскресенье 10 июня. За работу в выходные дни предлагалось предоставить два других выходных, которые могли быть присоединены к отпуску. Шестого июня директор направил проект соответствующего приказа в профсоюзный комитет организации с предложением сообщить мотивированное мнение по нему до 8 июня. Не получив мотивированного мнения профсоюзного комитета в указанный срок, директор подписал приказ о привлечении работников к работе в выходные дни. *Вправе ли директор привлечь работников к работе 9 и 10 июня в указанных обстоятельствах?*

Директор ООО «Трансобслуживание» издал приказ о привлечении грузчиков в нерабочие праздничные дни 1 и 2 мая к выполнению неотложных погрузочно-разгрузочных работ. Профсоюзный комитет, считая этот приказ незаконным, направил жалобу в государственную инспекцию труда. В обоснование жалобы профком сослался на то, что привлечение работников к работе в нерабочие праздничные дни было произведено без письменного согласия работников и без учета мнения выборного профсоюзного органа. *Какое решение должен принять государственный инспектор труда?*

Максакова поступила на работу в ЗАО «Прогресс» 3 апреля 2003 г. С 7 июля 2003 г. Все работники ЗАО «Прогресс» были отправлены в коллективный отпуск. Максаковой объявили, что ей оплатят лишь половину продолжительности ежегодного отпуска, т. к. ко времени его наступления она имеет лишь половину требуемого стажа. Максакова обратилась в КТС за защитой своего права на ежегодный оплачиваемый отпуск. *Какое решение должна принять КТС?*

Попов поступил на работу в ООО «Гамма» 1 февраля 2004 г. По соглашению между ним и генеральным директором ООО «Гамма» оплачиваемый отпуск за первый рабочий год ему не был предоставлен в связи с тем, что предоставление отпуска могло неблагоприятно отразиться на нормальном ходе работы организации. *Соответствует ли закону непредоставление отпуска в этих условиях? Назовите дату, не позднее которой Попову должен быть предоставлен отпуск за первый рабочий год.*

С согласия работника его ежегодный оплачиваемый отпуск был перенесен на следующий год. В следующем рабочем году, имея право на оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней, работник обратился к работодателю с письменным заявлением о предоставлении ему отпуска продолжительностью 28 календарных дней с тем, чтобы остальные 28 календарных дней отпуска заменить денежной компенсацией. Представитель отдела кадров, выступая от имени работодателя, отказался удовлетворить требование работника. При этом он указал, что работник должен фактически использовать отпуск продолжительностью не менее 28 календарных дней за каждый год работы, а денежной компенсацией может быть заменен лишь дополнительный оплачиваемый отпуск. Не согласившись с позицией работодателя, работник обратился в КТС. *Какое решение должна принять КТС?*

Игнатьева, мать двоих детей, находилась в очередном отпуске с 14 июля 2003 г. По 10 августа 2003 г. Восьмого августа 2003 г. Она обратилась к руководителю организации с просьбой о продлении ей отпуска на десять дней, т. к. с 21 по 30 июля в связи с болезнью ребенка ей был выдан листок нетрудоспособности. Руководитель организации отказался продлить Игнатьевой отпуск. *Правомерно ли решение руководителя данной организации?*

Дементьев поступил на работу плотником в ООО «Леко» 17 февраля 2003 г. На период ремонта офиса. 21 июля 2003 г. Он был уволен по п. 2 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. Непосредственно перед увольнением Дементьев обратился к директору ООО «Леко» с просьбой предоставить ему отпуск. Директор отказал Дементьеву в удовлетворении его просьбы, ссылаясь на то, что право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев непрерывной работы в данной организации. *Дайте правовую оценку позиции директора ООО «Леко» по данному вопросу.*

Работник, имеющий право на дополнительный отпуск за работу с вредными условиями труда в размере шести рабочих дней, уходит в отпуск по графику с 1 марта. *Рассчитайте, когда работник должен выйти на работу по окончании отпуска.*

Работник ЗАО «Атлас» Сидоркин, работающий на условиях ненормированного рабочего дня, обратился в КТС в связи с тем, что работодатель отказался предоставить ему дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день. На заседании КТС Сидоркин заявил о своем согласии получить компенсацию за переработку как за сверхурочную работу. Однако представитель работодателя отказался выплатить такую компенсацию, пояснив, что для этого требуется учет времени, затраченного сверх нормального рабочего времени, а при ненормированном рабочем дне такой учет не ведется. *Каким образом должен быть разрешен данный трудовой спор?*

ОАО «Нефтьтранс» в качестве учредителя дошкольного образовательного учреждения «Детский сад комбинированного вида «Березка», осуществляющего образовательную деятельность на основании лицензии, утвердило Положение об образовательном учреждении, согласно которому педагогическим работникам детского сада установлен очередной отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Работники детского сада обратились к работодателю с требованием установить им удлиненный отпуск, которым пользуются педагогические работники. Работодатель отказал в удовлетворении этого требования, сославшись на то, что работники детского сада не подпадают под категорию педагогических работников, которым в соответствии с законодательством предоставляется удлиненный отпуск. *Дайте правовую оценку данной ситуации.*

Коллективным договором ООО «Норд-сервис» (г. Екатеринбург) установлено, что работникам, выезжающим для выполнения работ вахтовым методом в местности, приравненные к районам Крайнего Севера, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 12 календарных дней. *Дайте оценку правомерности данного пункта коллективного договора.*

Горный рабочий имеет право на два дополнительных отпуска: за подземную работу и за вредные условия труда. *Определите продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска горного рабочего.*

Савостьянов, пользующийся льготами на основе Закона РФ «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» как инвалид II группы, эвакуированный из зоны отчуждения, обратился к работодателю с просьбой предоставить ему отпуск вне графика отпусков в связи с направлением на санаторно-курортное лечение (курс лечения — 36 дней). *Каковы должны быть общая продолжительность и порядок использования ежегодного отпуска, предоставляемого Савостьянову?*

Тесты

1. Работодатель обязан предоставить работнику перерыв для отдыха и питания по общему правилу:

- а) не более двух часов и не менее 25 минут;
- б) не более двух часов и не менее 30 минут;
- в) Трудовой кодекс не устанавливает границы перерыва для отдыха и питания.

2. Работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через:

- а) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
- б) каждые два часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
- в) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 20 минут каждый.

3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть:

- а) не менее 42 часов;
- б) не менее 41 часа;

- в) не менее 40 часов.
4. Работа в выходные дни:
- а) запрещена;
 - б) разрешена, если допускается правилами внутреннего трудового распорядка;
 - в) допускается в определенных случаях с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.
5. Действующим трудовым законодательством в Российской Федерации предусмотрено количество праздничных дней:
- а) 9 дней;
 - б) 10 дней;
 - в) 12 дней.
6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:
- а) не менее 26 календарных дней;
 - б) не менее 28 календарных дней;
 - в) не менее 24 рабочих дней.
7. Отпуск за первый год работы по общему правилу предоставляется работникам по истечении:
- а) не менее одиннадцати месяцев непрерывной работы;
 - б) не менее шести месяцев непрерывной работы;
 - в) не менее девяти месяцев непрерывной работы.
8. Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение:
- а) трех лет подряд;
 - б) двух лет подряд;
 - в) четырех лет подряд.
9. Отзыв работника из отпуска возможен:
- а) по решению работодателя;
 - б) по соглашению с работником;
 - в) согласно правилам внутреннего трудового распорядка.
10. Оплата отпуска должна быть произведена:
- а) в последний день работы перед отпуском;
 - б) согласно правилам внутреннего распорядка;
 - в) не позднее трех дней перед отпуском.
11. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:
- а) по производственной необходимости, когда нет работы или организация не в состоянии платить зарплату;
 - б) на усмотрение работодателя;
 - в) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.
12. При разделении ежегодного отпуска на части одна из частей этого отпуска должна быть:
- а) не менее четырнадцати календарных дней;
 - б) не менее двенадцати рабочих дней;
 - в) не менее семи календарных дней.

Тема 10. «Правовое регулирование меры вознаграждения за труд и нормирования труда»

Плане семинара (практического занятия)

1. Понятие заработной платы и основные государственные гарантии по оплате труда работников.
2. Системы оплаты труда.
3. Нормирование труда.

Прежде всего следует изучить нормы разд. 6 ТК РФ «Оплата и нормирование труда», которые определяют заработную плату, МРОТ, тарифную систему оплаты труда и ее элементы, нормы труда. Необходимо обратить внимание на основные государственные гарантии по оплате труда работников, методы правового регулирования и установление заработной платы, порядок и сроки выплаты заработной платы и осуществления удержаний из нее, ЕТС по оплате труда работников федеральных государственных учреждений. Необходимо самостоятельно разобраться в порядке исчисления средней заработной платы, а также в особенностях оплаты труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Вопросы для обсуждения:

1. Заработная плата как форма вознаграждения за труд.
2. Понятие заработной платы.

3. Методы правового регулирования заработной платы. Полномочия работодателей в сфере регулирования заработной платы.
4. Минимальная заработная плата и ее значение.
5. Тарифная система оплаты труда, ее назначение и элементы.
6. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы.
7. Основные системы заработной платы. Стимулирующие и поощрительные выплаты.
8. Формы заработной платы.
9. Исчисление среднего заработка.
10. Оплата труда при отклонениях от условий работы, на которые рассчитаны тарифы.
11. Порядок выплаты и охрана заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы.
12. Ответственность работодателей в случае задержки заработной платы.

Задания для самостоятельной работы

Проанализируйте структуру и функционирование механизма правового регулирования заработной платы в современных условиях. Результаты анализа отразите в таблице:

Метод правового регулирования заработной платы	Общая характеристика
Государственное нормирование	
Негосударственное нормирование	
Коллективно-договорное регулирование	
Индивидуально-договорное регулирование	

Дайте характеристику различных систем заработной платы, заполнив следующую таблицу:

Системы заработной платы	Основные элементы	Порядок определения заработной платы	Сфера применения данной системы	Преимущества в сравнении с другими системами

Задачи

Лебедева работала телефонным диспетчером на дому ежедневно с 22.00 до 24.00. Ее должностной оклад с доплатой за работу в ночное время был установлен в размере, равном минимальному размеру оплаты труда. Лебедева обратилась с просьбой пересмотреть размер ее должностного оклада, считая, что в данном случае нарушена ч. 1 ст. 133 ТК РФ. *Обоснованна ли просьба Лебедевой?*

Губернатором области было издано постановление, согласно которому предприниматели должны устанавливать оплату труда работникам по трудовым договорам не ниже прожиточного минимума, составляющего в данном регионе около 2 тыс. руб. Ссылаясь на это постановление губернатора, налоговая инспекция и органы местного самоуправления, регистрирующие трудовые договоры, требуют, чтобы в них был указан должностной оклад, равный прожиточному минимуму. *Правомерно ли это требование?*

В организации торговли принято решение выдавать в счет заработной платы работников товары розничной сети, а также реализовывать им товары по сниженным ценам.

Какие действия должен предпринять работодатель, чтобы такое решение было законным?

Решением Центрального районного суда г. Барнаула от 10 апреля 2004 г. удовлетворены требования Лосевой к ЗАО «Гармония» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Определяя размер подлежащей взысканию в пользу Лосевой средней заработной платы за время вынужденного прогула, суд исходил из сумм заработной платы к выдаче и среднемесячного количества рабочих дней за последние 12 месяцев, отработанных истицей.

Оцените законность решения суда в части определения размера подлежащей взысканию в пользу Лосевой заработной платы за время вынужденного прогула.

Работнику предоставлен отпуск с 30 сентября на 28 календарных дней. Расчетный период: июнь, июль, август — отработан не полностью (с 4 по 31 июля работник был болен).

Как определить средней дневной заработок для оплаты отпуска?

В форуме «Трудовое право» на сайте «Мир права» был задан следующий вопрос: «Я работаю в учреждении РАН. Имею грант Российского Фонда Фундаментальных Исследований — дополнительный доход к бюджетной зарплате. Из этого

гранта 32 % отчисляется в фонд заработной платы. Я плачу налоги, как того требует законодательство, с любой дополнительной суммы. Учитываются ли эти суммы при начислении отпускных?» *Сформулируйте ответ на поставленный вопрос.*

Евдокимов поступил на работу в организацию, финансируемую из бюджета, в качестве вахтера. Ему был установлен режим работы «сутки через двое» и должностной оклад в размере 6 тыс. руб. в месяц. Получая через месяц заработную плату, он узнал, что его сменщику Трифонову начислили точно такую же зарплату, хотя в истекшем месяце Евдокимов работал в праздничный день 8 марта, а на смену Трофимова праздничных дней не приходилось. Евдокимов обратился за разъяснениями к юристу организации. *Сформулируйте ответ юриста.*

За час до окончания рабочего дня (7 марта в 16 часов) в организации произошла производственная авария. Для ликвидации аварии часть работников согласилась продолжать работу. Последствия аварии были полностью устранены к 7 часам утра 8 марта. *Как следует оплатить работу в этом случае?*

В связи с поломкой копировального аппарата часть выпускаемой на нем продукции — календарей — оказалась бракованной. Оператор Сазонова, в обязанности которой входило обслуживание аппарата, предупредила об этом начальника цеха. Однако, учитывая, что спрос на календари в конце года повышен и возможна продажа даже бракованной продукции, он распорядился работу не останавливать. В результате реализация части календарей оказалась возможной только по сниженной цене, вследствие чего Сазоновой была начислена заработная плата как за изготовление продукции, оказавшейся браком. *Правильно ли начислена зарплата Сазоновой?*

В организации был проведен День здоровья для участия в спортивных мероприятиях. Все работники в этот день были освобождены от работы. При начислении заработной платы встал вопрос об оплате указанного дня. *Как следует произвести оплату в данной ситуации?*

В коллективный договор ОАО «Агат» было включено положение о том, что впредь заработная плата будет выплачиваться один раз в месяц путем перевода на специально открытые в отделении Сбербанка РФ счета работников. Это положение было принято по предложению представителя работодателя, который пояснил, что таким образом можно будет обеспечить конфиденциальность информации о размере заработка каждого работника. Группа работников, не согласных с таким решением, обратилась в суд. *Разрешите спор по существу.*

В день выплаты заработной платы, 2 июня 2003 г., Игнатьев узнал, что заработная плата ему не начислена. Причину этого в бухгалтерии ему объяснить не смогли, ссылаясь на распоряжение руководителя организации. На следующий день Игнатьев заболел и отсутствовал на работе до 18 июня 2003 г. После выхода на работу он вновь обратился за разъяснениями о причинах невыплаты ему заработной платы 2 июня, но ответа не получил. После этого Игнатьев написал заявление своему непосредственному начальнику о том, чтобы на сумму невыплаченной заработной платы ему был выдан вексель, а до этого момента он считает себя вправе к работе не приступать, и на следующий день на работу не вышел. *Дайте правовую оценку описанной ситуации.*

Согласно приказу руководителя организации Яшину установлена доплата за выполнение обязанностей временно отсутствующего работника на период с 4 по 24 января в размере 30 % от оклада по основной должности. В период с 8 по 13 января Яшин был направлен в служебную командировку. За этот период доплату за совмещение должностей он не получил, так как средний заработок за время командировки был начислен без учета установленной доплаты. *Правильно ли произведена доплата? Имеет ли значение, по какой должности Яшин был направлен в командировку?*

Соловьева с 1982 г. по 1992 г. проживала в г. Беломорске (район Крайнего Севера); с 1992 г. по 1999 г. — проживала, а в течение 1996-1999 гг. — работала в г. Петрозаводске (район, приравненный к районам Крайнего Севера). В 1999 г. она переехала в г. Нижневартовск (район, приравненный к районам Крайнего Севера) и в октябре 1999 г. устроилась на работу. При поступлении на работу северные надбавки Соловьевой не платили, т. к. ранее произведенные записи в трудовой книжке не имели отметки об отнесении районов к отдаленным местностям. В октябре 2001 г. выплата надбавок Соловьевой возобновлена, но только с ноября 2001 г. *Правильно ли начислены надбавки Соловьевой?*

Тесты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет заработную плату как:

- а) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;
- б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- в) систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2. Доля заработной платы в неденежной форме не может превышать:

- а) 30% общей суммы заработной платы;
- б) 20% общей суммы заработной платы;
- в) 40% общей суммы заработной платы.

3. Обязан ли работодатель в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы:

- а) не обязан;
- б) обязан;
- в) обязан с учетом мнения представительного органа.

4. Размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы по общему правилу:

- а) не может превышать 20%;
- б) не может превышать 30%;

в) не может превышать 40%.

5. В случае возникновения спора по сумме заработной платы при увольнении работодатель:

- а) не выплачивает зарплату до разрешения спора;
- б) обязан выплатить полностью сумму, которую требует работник;
- в) в день увольнения работника должен выплатить неоспариваемую сумму.

6. Заработную плату умершего работника имеют право получить не позднее недельного срока:

- а) работодатель;
- б) представительный орган работников;
 - в) *члены его семьи или лицо, находившееся на иждивении умершего на день его смерти.*

7. Работник в случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней:

- а) имеет право прекратить работу с письменным уведомлением работодателя;
- б) обязан продолжать работу и требовать выплаты штрафа и заработной платы;
- в) имеет право привлечь работодателя к уголовной ответственности.

8. Оплата труда за сверхурочные работы производится:

- а) за первые два часа – не менее чем в двойном размере, в последующие часы – в полуторном размере;
- б) за первые полтора часа – не менее чем в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере;
- в) за первые два часа – не менее чем в полуторном размере, в последующие часы – в двойном размере.

9. Оплата труда в выходные или праздничные нерабочие дни в общем порядке регулируется:

- а) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- б) трудовым договором;
- в) по соглашению с представительным органом работников.

10. Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, производится:

- а) если работник в любой форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки;
- б) если работник в письменной форме предупредил профсоюз о простое, в размере не менее чем тарифная ставка;
- в) если работник в письменной форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки.

11. О введении новых норм труда работник должен быть извещен:

- а) не позднее чем за месяц;
- б) не позднее чем за два месяца;
- в) не позднее чем за три месяца.

Тема 11. «Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву»

План семинара (практического занятия)

1. Понятие и система гарантийный и компенсационных выплат работникам по трудовому праву.
2. Основания предоставления гарантий и компенсаций работникам.

Необходимо обратить внимание на законодательно определенные термины «гарантии» и «компенсации», на существенную разницу между ними, а также изучить все случаи предоставления гарантий и компенсаций работникам по трудовому праву, установленные ТК РФ и иными федеральными законами.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие гарантий. Гарантийные выплаты и доплаты, их основания.
2. Понятие и виды компенсационных выплат.
3. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и при переезде на работу в другую местность.
4. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
5. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
6. Гарантии при переводе на нижеоплачиваемую работу, при временной нетрудоспособности, при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании, при направлении на медицинское обследование.
7. Гарантии и компенсации донорам, работникам, направляемым для повышения квалификации.
8. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника.

Задание для самостоятельной работы

Дайте характеристику гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам в разных случаях, заполнив следующую таблицу:

Основания предоставления гарантий и компенсаций	Виды предоставляемых гарантий	Виды предоставляемых компенсаций

Задачи

Крылов, сотрудник маркетинговой службы организации, расположенной в г. Санкт-Петербурге, был направлен в командировку в другую организацию, расположенную во Всеволожском районе Ленинградской области. Ссылаясь на то, что от места выполнения Крыловым своих служебных обязанностей в командировке до места его жительства ближе, чем от места постоянной работы, работодатель отказался оплачивать Крылову расходы по проезду. Крылов с этим не согласился, указывая, что для поездок на работу им уже приобретен месячный проездной билет, а теперь ему предстоит нести дополнительные расходы, и место его жительства в данном случае не имеет никакого значения. *Кто прав в этом споре?*

Смирнов был назначен доверенным лицом кандидата в депутаты Государственной Думы РФ. Поскольку руководитель государственного унитарного предприятия, на котором работал Смирнов, являлся одним из руководителей регионального отделения той же политической партии, которая выдвинула кандидата в депутаты, Смирнов обратился к нему с просьбой предоставить ему отпуск и сохранить за ним средний заработок на период его отсутствия в связи с выполнением функций доверенного лица. Просьба Смирнова была удовлетворена, однако главный бухгалтер производить оплату отказался, ссылаясь на то, что это можно сделать только из прибыли, которой у предприятия нет. *Разрешите возникшее разногласие.*

Голованов, студент-вечерник выпускного курса исторического факультета Педагогического института, находился в учебном отпуске для подготовки выпускной квалификационной работы и сдачи государственных экзаменов. Отпуск был предоставлен Голованову сроком на пять месяцев с 1 февраля по 30 июня. В справке-подтверждении, которую он представил после выхода на работу, было указано, что Голованов проходил итоговую аттестацию в мае и был отчислен в связи с завершением обучения 30 мая. На этом основании в сохранении среднего заработка за июнь Голованову было отказано. Не согласившись с таким решением работодателя, Голованов обратился в КТС. *Сформулируйте решение КТС.*

В результате несчастного случая на производстве Трофимов был признан утратившим профессиональную трудоспособность на 50 %. Его средний заработок за предшествующие несчастному случаю 12 месяцев составил 10 тыс. руб. *На какие выплаты и в каком размере имеет право Трофимов? Должны ли быть ему компенсированы расходы на приобретение лекарственных препаратов, перевязочных материалов и расходы на санаторно-курортное лечение?*

Решением суда удовлетворены иски требования помощника машиниста электровоза Аносова о взыскании зарплаты за время прохождения периодического медицинского осмотра. Определением кассационной инстанции данное решение отменено и дело направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции. При этом кассационная инстанция указала, что на обследование в медицинское учреждение истец не направлялся, в стационарных лечебных учреждениях не находился, а время прохождения периодического медицинского осмотра оплате не подлежит. *Обоснованна ли такая позиция суда кассационной инстанции?*

Организация дала в газету объявление о том, что ей требуется курьер с собственной машиной. Антонова такая работа устраивала, и он написал заявление о приеме на работу, указав, что просит установить ему компенсацию за использование автомашины. Руководитель организации поставил резолюцию: «Согласен. В приказ». При получении заработной платы Антонов обнаружил, что компенсация ему не начислена. В бухгалтерии, куда обратился Антонов, разъяснили, что поскольку размер компенсации не был согласован, она ему не положена. *Правильно ли разъяснение бухгалтерии?*

Тесты

1. Гарантии — это:

- средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;
- денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей;
- совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

2. При ликвидации организации или сокращении численности или штата работник имеет право:

- на выплаты в размере среднего заработка: выходного пособия, зарплаты на период трудоустройства, но не более двух и в исключительном случае — за третий месяц, если работник зарегистрировался в двухнедельный срок в службе занятости и не был ею трудоустроен;
- на выплаты денежных сумм, если они предусмотрены в правилах внутреннего трудового распорядка;
- по решению работодателя в зависимости от экономического положения организации работнику может быть выплачен средний заработок.

3. При проведении сокращения численности или штата работников в первую очередь преимущественное право остаться на работе имеют:

- работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- работники с более высокой производительностью труда или квалификацией;
- лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

4. При увольнении при ликвидации или сокращении численности или штатов организации работодатель обязан:
- предупредить работников персонально через средства массовой информации за два месяца;
 - предупредить за два месяца письменно представительный орган работников;
 - предупредить работника письменно под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.
5. В связи со сменой собственника организации новый собственник, расторгая трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером:
- обязан выплатить компенсацию в размере не ниже трех средних размеров заработной платы;
 - обязан выплатить компенсацию в зависимости от решения нового собственника;
 - обязан выплатить компенсацию: руководителю — три, заместителям — два должностных оклада, главному бухгалтеру — один должностной оклад.
6. Работникам, получающим высшее образование в аккредитованном вузе по заочной или очно-заочной (вечерней) форме, работодатель предоставляет:
- дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка на первом и втором курсах по 40 дней, на последующих — по 50 календарных дней для прохождения промежуточной аттестации;
 - дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по договоренности с работником;
 - дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в дни проведения экзаменов в соответствии с расписанием.
7. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется:
- свободное от работы время, но не более десяти рабочих дней в году, с сохранением среднего заработка;
 - свободное от работы время для участия в работе комиссии с сохранением среднего заработка;
 - свободное от работы время для участия в работе комиссии с сохранением среднего заработка, если это предусмотрено в коллективном договоре.
8. В случае направления работника в служебную командировку работодатель возмещает работнику:
- расходы по проезду и найму жилого помещения;
 - расходы по проезду и найму жилого помещения, если это предусмотрено локальным нормативным актом организации;
 - расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные дополнительные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.
9. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:
- расходы по переезду работника и провозу его имущества;
 - расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества, а также расходы по обустройству на новом месте жительства;
 - расходы по переезду работника и членов семьи, находящихся на его иждивении, а также расходы по найму жилой площади на новом месте жительства.
10. Члены выборных профсоюзных органов, не освобожденные от основной работы в организации:
- освобождаются от нее для участия в качестве делегатов профсоюзных съездов, конференций на условиях, определяемых коллективным договором, соглашением;
 - освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций с сохранением среднего заработка;
 - освобождаются от нее для участия в качестве делегатов съездов, конференций с оплатой за счет средств профсоюзных органов.

Тема 12. «Дисциплина труда»

План семинара (практического занятия)

1. Понятие, содержание дисциплины труда и методы ее обеспечения.
2. Поощрения за труд и порядок их применения.
3. Дисциплинарные взыскания и дисциплинарное производство.

При подготовке к занятию следует сосредоточиться на содержании дисциплины труда и методах ее обеспечения, правовом регулировании дисциплины труда и внутреннего распорядка, видах поощрений, понятии дисциплинарного проступка в трудовом праве, видах, порядке наложения и снятия дисциплинарных взысканий. Необходимо обратить внимание на основные обязанности работодателя и работников по соблюдению трудовой дисциплины, а также порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка. Желательно также подготовить сообщение об уставах и положениях о дисциплине для отдельных категорий работников.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и содержание дисциплины труда, методы ее обеспечения.
2. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
3. Основные права и обязанности работников.

4. Меры поощрения работников за успехи в работе; основания, виды и порядок применения поощрений. Государственные награды.
5. Дисциплинарная ответственность работников по трудовому праву как вид юридической ответственности, ее основание и виды.
6. Отличие дисциплинарной ответственности от иных видов юридической ответственности (уголовной, административной, гражданско-правовой).
7. Меры дисциплинарных взысканий, порядок применения, обжалования и снятия.
8. Специальная дисциплинарная ответственность.
9. Иные меры правового воздействия, применяемые к нарушителям трудовой дисциплины.

Задания для самостоятельной работы

Охарактеризуйте основные методы обеспечения трудовой дисциплины, заполнив таблицу:

Методы обеспечения трудовой дисциплины	Основные цели	Средства реализации
Убеждение		
Поощрение		
Принуждение		

Дайте сравнительную характеристику дисциплинарной ответственности и иных видов юридической ответственности (уголовной, административной, гражданско-правовой) по следующим параметрам:

Критерии отличия	Дисциплинарная ответственность	Уголовная ответственность	Административная ответственность	Гражданско-правовая ответственность
Основание ответственности				
Субъект ответственности				
Субъекты, имеющие право применять меры ответственности				
Виды применяемых мер ответственности				

Выявите и охарактеризуйте особенности специальной дисциплинарной ответственности на примере двух-трех категорий работников, заполнив таблицу:

Особенности	Категории работников		

Задачи

Генеральным директором ООО «Сигма плюс» 27 февраля 2004 г. было издано распоряжение, в соответствии с которым всем работникам указанного общества, занимающегося предпродажной подготовкой компьютерной техники, запрещается содержание домашних животных и выращивание различных растений в офисных помещениях общества. Виновных в неисполнении распоряжения предписано привлекать к дисциплинарной ответственности. Поводом для издания указанного распоряжения послужило то, что работники ООО «Сигма плюс» приручили любившуюся им бездомную собаку, подкармливали ее и оборудовали для нее спальное место в одном из подсобных помещений. Кроме того, некоторые работники занимались разведением в офисных помещениях декоративных растений и рассады овощных культур, что, по мнению генерального директора ООО «Сигма плюс», отвлекало их от работы. В соответствии с приказом, изданным 5 марта 2004 г. генеральным директором, за неисполнение распоряжения от 27 февраля 2004 г. работникам ООО «Сигма плюс» Бобковой и Слуцкой было объявлено замечание, а Любимову — выговор. Возражая против привлечения их к дисциплинарной ответственности, указанные работники обратились в юридическую консультацию за разъяснением своих прав. При этом Бобкова и Слуцкая утверждали, что никаких особых требований к помещениям, в которых находятся растения, не установлено. Кроме того, отсутствуют какие-либо данные, подтверждающие вредное воздействие этих растений на людей и компьютерную технику. Любимов же заявил, что хотя собака и была им приручена, но кормят ее все работники ООО «Сигма плюс» и отвечать за действия всех работников он не должен. *Дайте правовую оценку действиям генерального директора ООО «Сигма плюс».*

В соответствии с коллективным договором, заключенном в ОАО «Сфера», работникам, проработавшим в данной организации не менее пяти лет, в качестве поощрения за успешную работу выдается беспроцентная ссуда на приобретение жилья или улучшение жилищных условий на основании договора, заключаемого между работником и работодателем. В

качестве одного из условий этого договора предусмотрена ответственность работника за нецелевое использование предоставленных ему денежных средств или их несвоевременный возврат в виде уплаты штрафа в размере 10% от предоставленной суммы. Некоторые работники высказали сомнение в законности включения в договор данного условия. По их мнению, поскольку ссуда выдается в рамках трудовых отношений, данный вопрос должен регулироваться нормами трудового права. Однако трудовое законодательство не предусматривает такую меру ответственности работника, как штраф. *Может ли работодатель применять к работникам такую меру поощрения, как предоставление беспроцентной ссуды? Оцените позицию работников.*

К моменту окончания смены токарь Смирнов не успел подготовить рабочее место для сдачи его своему сменщику Жилину. Поскольку время работы Смирнова закончилось, он, ссылаясь на неотложные дела, поспешил уйти. Вследствие того, что рабочее место не было подготовлено, Жилин отказался приступить к работе. На основании докладной записки бригадира смены приказом руководителя организации Смирнову и Жилину был объявлен выговор. *Правомерно ли привлечение к дисциплинарной ответственности Смирнова и Жилина?*

В соответствии с приказом генерального директора ООО «Оликом» от 24 сентября 2004 г. главный бухгалтер общества Оленева и начальник юридического отдела Семенов были привлечены к дисциплинарной ответственности в виде выговора. По мнению генерального директора, ненадлежащее исполнение ими своих трудовых обязанностей привело к нарушению ООО «Оликом» требований налогового законодательства РФ, выразившемуся в несвоевременной и не в полном размере уплате налогов, за что ИМНС по Василеостровскому району г. Санкт-Петербурга оштрафовала ООО «Оликом» на 20 тыс. руб. Однако в своей объяснительной записке Оленева указала, что она своевременно обращалась в юридический отдел ООО «Оликом» по вопросам сроков и размеров уплаты налогов, но консультации не получила, а как правильно действовать, она не знала. Из объяснений Семенова следовало, что Оленева действительно обращалась со служебной запиской в юридический отдел, но понять суть ее вопроса было нельзя из-за его формулировки и неразборчивого почерка Оленевой. Кроме того, как указал Семенов, все юристы отдела чрезмерно загружены работой, а решение этого вопроса не входит в их обязанности, поскольку он носит сугубо бухгалтерский характер.

Оцените правомерность действий генерального директора, позицию главного бухгалтера и начальника юридического отдела ООО «Оликом».

Машинист локомотива Дутов за проезд 20 марта 2004 г. на красный сигнал светофора был лишен права управления локомотивом на один год. Приказом начальника федерального государственного унитарного предприятия (ФГУП) «Октябрьская железная дорога МГТС России» от 15 апреля 2004 г. Дутов был переведен на тот же срок в слесарный цех локомотивного депо. При ознакомлении с данным приказом Дутов сделал отметку о своем несогласии с переводом.

Правомерны ли действия начальника ФГУП «Октябрьская железная дорога МПС России» в отношении Дутова? Какие действия вправе предпринять Дутов?

Накануне празднования Дня Победы руководство ООО «Колпинское» организовало встречу своих работников с ветеранами Великой Отечественной войны с выездом во время рабочего дня к мемориалу «Невский пяточок». После митинга, возложения венков и экскурсии часть работников ООО «Колпинское» оказалась в нетрезвом состоянии. Руководитель ООО «Колпинское» обратился к юристу с вопросом о возможности привлечения указанных лиц к дисциплинарной ответственности.

Какой ответ должен дать юрист?

Воспитатель лица Ларионов за хулиганское поведение в кинотеатре «Колизей», о чем в лицей поступило сообщение из милиции, был уволен с работы по п. 8 ст. 81 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, Ларионов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула. При рассмотрении дела в суде адвокат Ларионова заявил, что увольнение было произведено через 33 дня после получения сообщения из милиции, поэтому работодатель пропустил установленный законодательством срок для наложения дисциплинарного взыскания. Руководитель лица в судебном заседании утверждал, что он не хотел увольнять Ларионова, однако юрист, к которому он обратился за консультацией, разъяснил, что увольнение работников, выполняющих воспитательные функции, за совершение ими аморального проступка, несовместимого с выполнением воспитательных функций, является обязанностью работодателя. *Правильная ли консультация была дана руководителю лица? Какое решение должен вынести суд?*

Приказом генерального директора авиапредприятия «Пулково» от 19 июля 2004 г. водителю самоходных механизмов Карасеву был объявлен выговор. 30 июня 2004 г. он самовольно, без разрешения агента службы организации пассажирских перевозок, загрузил в самолет сверхнормативный багаж, который не был заявлен при приобретении билета, что послужило причиной задержки рейса. Указанное дисциплинарное взыскание Карасев обжаловал в суд. В процессе рассмотрения дела было установлено, что агентом службы организации пассажирских перевозок было дано распоряжение загрузить багаж, однако Карасев отказался загрузить данный груз без помещения его в контейнер. В контейнере же груз превышал предельно допустимую загрузку. О превышении предельных норм Карасев поставил в известность командира экипажа самолета, который не дал своего разрешения на отгрузку. Из-за этого вылет самолета был задержан. В ходе разбирательства эксплуатационной документацией самолета была подтверждена недопустимость перевозки груза в грузовом отсеке самолета без авиационных контейнеров.

Дайте оценку действиям Карасева. Есть ли основания для применения к Карасеву дисциплинарного взыскания?

Приказом главного врача городской больницы № 2 от 10 октября 2003 г. лечащему врачу Иванкову был объявлен выговор за неисполнение указаний заведующего отделением, связанных с подготовкой пациента к операции. Иванков обжаловал данный приказ в суд.

В ходе судебного разбирательства было установлено следующее. Во исполнение указаний заведующего отделением лечащий врач Иванков произвел все необходимые действия, связанные с подготовкой пациента к операции, включая направление на лабораторные и диагностические исследования. В то же время, отвечая на вопросы пациента о возможных результатах операции, Иванков высказал предположение, что операция может ухудшить состояние здоровья пациента, и рекомендовал ее не проводить. После этого пациент в письменной форме отказался от назначенной операции. Заведующий отделением не был согласен с позицией лечащего врача. Полагая, что вся ответственность за лечение лежит на лечебном учреждении, а не на лечащем враче, он отстранил Иванкова от лечения и обратился к главному врачу больницы с просьбой

объявить Иванкову выговор за срыв намеченной операции. В судебном заседании представитель работодателя заявил, что согласно должностной инструкции лечащий врач обязан выполнять распоряжения заведующего отделением и соблюдать врачебную этику при лечении пациентов, а не убеждать их отказываться от операций. Иванов же утверждал, что персональную ответственность за лечение пациентов несет лечащий врач, поэтому он правильно поступил, проинформировав больного о возможных последствиях операции.

Оцените позиции сторон и разрешите дело.

Работник Санкт-Петербургского метрополитена Зингер обратился в суд с иском об обжаловании объявленного ему выговора, а также о взыскании невыплаченной ему за октябрь месяц премии в сумме 1 тыс. руб. В ходе рассмотрения дела суд установил, что Зингер, являясь профсоюзным представителем, с целью проверки условий труда работников метрополитена посещал во внерабочее время кабины машинистов электропоездов. Представитель Санкт-Петербургского метрополитена сообщил суду, что своим поступком Зингер нарушил положения п. 18.42 Правил технической эксплуатации метрополитенов РФ, в соответствии с которым запрещается проезд в кабине управления поездов лиц, не входящих в состав локомотивной бригады, за исключением работников, имеющих специально оформленное разрешение. Зингер такого разрешения не имел.

Разрешите дело по существу.

В связи с получением путевки в санаторий Семенову был предоставлен ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. По окончании отпуска Семенов не явился на работу. Он прислал телеграмму с просьбой продлить ему отпуск на 10 календарных дней без сохранения заработной платы, в связи с тем, что ему представилась возможность продлить лечение. Ответа на телеграмму Семенов не получил. После выхода на работу по требованию работодателя он написал объяснительную записку, в которой изложил все указанные выше обстоятельства. За самовольное продление отпуска на 10 календарных дней Семенову был объявлен выговор. Возник трудовой спор. *Как должен быть разрешен этот спор?*

Тесты

1. Правила внутреннего трудового распорядка:

- а) принимаются на общем собрании трудового коллектива по представлению администрации;
- б) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- в) утверждаются представительным органом по представлению администрации.

2. Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:

- а) в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, соглашениях;
- б) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, уставах и положениях;
- в) в трудовом договоре.

3. Дисциплинарное взыскание не может быть применено:

- а) позднее месяца со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;
- б) позднее двух месяцев со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;
- в) позднее месяца со дня обнаружения и пяти месяцев со дня совершения.

4. Применить дисциплинарное взыскание — это:

- а) право работодателя;
- б) обязанность работодателя;
- в) решение собственника.

5. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику:

- а) под роспись не позднее двух дней с даты издания;
- б) на доске объявлений, не позднее трех дней с даты издания;
- в) под роспись, не позднее трех рабочих дней с даты его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

6. Дисциплинарное взыскание действует:

- а) два года;
- б) один год;
- в) срок действия не установлен.

7. К работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- а) предупреждение;
- б) строгий выговор;
- в) замечание.

8. По требованию представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителем трудового законодательства работодатель обязан:

- а) рассмотреть заявление в зависимости от оговорки в коллективном договоре. Если факты подтвердились, обязан уволить их;
- б) рассмотреть заявление. Если факты подтвердились, обязан применить дисциплинарное взыскание;
- в) Трудовой кодекс Российской Федерации не обременяет работодателя такой обязанностью.

Плане семинара (практического занятия)

1. Правовые и организационные основы охраны труда.
2. Требования охраны труда.
3. Обеспечение прав работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда.
4. Расследование несчастных случаев на производстве.

Необходимо проанализировать систему нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования по охране труда, основные направления государственной политики и организацию управления в области охраны труда, содержание и основные гарантии права работника на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, а также меры, обеспечивающие право работника на охрану труда. Особого внимания требует изучение обязанностей работника в области охраны труда, дополнительных гарантий охраны труда отдельным категориям работников, а также перечня несчастных случаев, подлежащих расследованию и учету. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда и порядок расследования несчастных случаев на производстве могут стать предметом докладов и сообщений.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие охраны труда. Содержание охраны труда как правового института.
2. Источники правового регулирования отношений в сфере охраны труда. Система стандартов безопасности труда.
3. Принципы государственного регулирования отношений в сфере охраны труда.
4. Понятие и классификация производственных факторов. Экспертиза условий труда.
5. Права и гарантии работников в сфере охраны труда.
6. Права и обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Деятельность служб и кабинетов охраны труда.
7. Обеспечение охраны труда женщин, несовершеннолетних и лиц с ограниченной трудоспособностью.
8. Понятие несчастного случая на производстве и профессионального заболевания. Порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев.
9. Социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: субъекты, механизм, виды и размеры обеспечения по страхованию.
10. Система государственного и общественного контроля обеспечения охраны труда.

Задания для самостоятельной работы

Изобразите графически систему правовых актов, содержащих нормы и правила по охране труда.

Заполните обобщающую таблицу «Специальные правила по охране труда отдельных категорий работников»:

Категории работников	Дополнительные льготы и гарантии	Соответствующие нормативные акты, предусматривающие особые правила и льготы
Работники, занятые на работах с вредными и тяжелыми условиями труда		
Женщины		
Несовершеннолетние		
Лица с пониженной трудоспособностью		

Проведите сравнительный анализ страховых обязательств по возмещению вреда, причиненного жизни и здоровью вследствие несчастного случая на производстве или профессионального заболевания, и обязательств по возмещению вреда жизни и здоровью по нормам гражданского права (деликтных обязательств).

Результаты оформите в виде таблицы:

Критерии отличия	Страховое обязательство	Деликтное обязательство

Составьте перечень полномочий инспекторов охраны труда на основании норм международного права и национального законодательства с указанием источников.

Перечислите основные общие правила инспектирования организаций по вопросам обеспечения охраны труда и особый порядок инспектирования, установленный для отдельных видов организаций.

Составьте перечень законных оснований к отказу гражданину от заключения трудового договора, предметом которого является работа в неблагоприятных условиях.

Задачи

В ЗАО НПО «Керамика» работодатель отказался включить в коллективный договор пункты, обязывающие его произвести работы по обеспечению безопасных условий труда в массозаготовительном цехе. В качестве мотива для отказа он указал на отсутствие материальных средств на выполнение работ. *Укажите источники финансирования мероприятий по охране труда. Оцените правомерность данного отказа работодателя и порядок обжалования решения работодателя.*

Операторы вычислительного центра, использующие персональную вычислительную технику, обратились к работодателю с просьбой о сокращении продолжительности рабочего дня. Работодатель отказал в удовлетворении указанной просьбы, но ввел дополнительные оплачиваемые перерывы в работе и ограничил время работы непосредственно с видеотерминалами. *Правильное ли решение принято работодателем?*

Разборщик металлического лома ОАО «Севзаппереработка» обратился к работодателю с просьбой предоставить ему дополнительные перерывы и ограничить время работы непосредственно с отбойным молотком. Работодатель на указанную просьбу ответил отказом. *Правомерен ли отказ работодателя, если по данным гигиенической экспертизы условий труда имеет место превышение допустимых уровней локальной вибрации?*

Работник обратился к генеральному директору ЗАО «Юпитер» с просьбой обеспечить его средствами индивидуальной защиты (СИЗ) в соответствии с законодательством об охране труда за счет работодателя. Генеральный директор ответил отказом, ссылаясь на то, что ЗАО «Юпитер» не является государственным предприятием и законодательные нормы в части обеспечения СИЗ необязательны для исполнения. *Правомерен ли отказ работодателя? Каков установленный порядок обеспечения работников СИЗ?*

Вследствие внезапных заморозков в средней школе № 111 вышла из строя отопительная система (лопнули трубы, по которым производилась подача горячей воды). Трое преподавателей отказались начать работу в классных помещениях, где температура воздуха оказалась ниже 15 градусов, и отпустили учеников домой. Директор школы своим приказом объявил о наложении на них дисциплинарных взысканий со следующей мотивировкой:

«1. За нарушение дисциплины труда и аморальное поведение, порочащее дух сотрудничества и взаимопомощи в педагогическом коллективе, злоупотребление своими полномочиями учителю русского языка Филологовой И. О., учителю географии Картографову К. К., учителю биологии Ботаникову М. М. объявляю выговор.

Нарушение трудовой дисциплины и аморальное поведение названных педагогов выразились в необоснованном отказе каждого из них от проведения занятий. Злоупотребление полномочиями состояло в незаконном освобождении учеников пятых и шестых классов от занятий, что, в свою очередь, повлекло простой группы учителей, чьи занятия должны были быть проведены в указанных классах далее по расписанию.

2. В связи с тем, что время простоя не по вине работников подлежит оплате, бухгалтерии взыскать в равных долях с виновных в иницировании простоя — с Филологовой И. О., Картографова К. К. и Ботаникова М. М. — суммы соответствующих выплат в пользу учителей, оказавшихся в состоянии простоя.

Директор школы Историкова М. Л.» *Проанализируйте данную ситуацию и разрешите ее по существу.*

Обжигальщик керамических изделий приказом генерального директора ОАО «Завод "Стройфарфор"» переведен на должность транспортировщика вагонов с окладом значительно ниже оклада обжигальщика. Основанием для перевода послужили результаты периодического медицинского осмотра, выявившего у работника наличие медицинских противопоказаний для выполнения работ обжигальщика. *Правомерно ли решение работодателя?*

На запрос санитарного врача Госсанэпиднадзора РФ о гигиенической характеристике красок, используемых при малярных работах, работодатель не представил требуемой информации, объясняя это тем, что поставщик красок отказывается сообщить необходимые сведения, ссылаясь на коммерческую тайну. Санитарный врач вручил работодателю предписание о запрете использования красок при производстве работ. *Правильно ли решение санитарного врача и не превысил ли он своих полномочий?*

Инженер по охране труда вручил руководителю работ предписание о запрете эксплуатации станка, не оборудованного защитными приспособлениями, предусмотренными ГОСТ ССБТ. Руководитель работ игнорировал указанное предписание, считая, что такого рода запреты не входят в компетенцию инженера по охране труда. *Какие права и обязанности имеет инженер по охране труда в возникшей ситуации?*

Доцент Сорокина пришла в свой выходной день на кафедру, где она работала, для того чтобы взять литературу, необходимую ей для подготовки к чтению лекции. Когда она выходила из здания института во внутренний двор, на нее обрушился карниз. В результате Сорокина получила многочисленные травмы (сотрясение головного мозга, перелом лицевых костей и правого предплечья) и находилась в больнице 85 дней. *Является ли этот несчастный случай несчастным случаем на производстве?*

Расследование группового несчастного случая было произведено комиссией в составе исполнительного директора, представителя профсоюза предприятия и непосредственного руководителя работ. Через десять дней расследование было завершено. По его результатам были составлены акты о расследовании несчастного случая по форме Н-1 на каждого пострадавшего. *Правильно ли проведено расследование несчастного случая?*

Электрогазосварщику СМУ-10 Козловскому старшим мастером было поручено выполнение вручную погрузочно-разгрузочных работ вертушек массой 80 кг каждая на площадке детского сада. При этом мастер, не проинструктировав Козловского, ушел с площадки детского сада на другой участок работы. При опускании вертушки вследствие своей невнимательности Козловский уронил ее на себя и получил перелом ребер с утратой 50 % профессиональной трудоспособности. Комиссия по расследованию несчастного случая признала его вину в возникновении несчастного случая в форме грубой неосторожности (50 %), а потому на основании ее заключения размер ежемесячных страховых выплат Козловскому был уменьшен. Не согласившись с заключением комиссии и изданным на ее основании приказом руководителя СМУ-10, Козловский обратился с иском в суд об отмене решения комиссии и приказа начальника СМУ-10 в части установления его вины в размере 50 % в возникновении несчастного случая. *Подлежит ли иск Козловского удовлетворению?*

Работник ЗАО «Спектр» Хайруллин, сопровождая транспортировку продукции по указанию директора, попал в ДТП. Виновником аварии оказался водитель автомобиля ВАЗ-21061 Беляев, находившийся в нетрезвом состоянии. В результате ДТП Хайруллин утратил профессиональную трудоспособность в размере 70 % с установлением инвалидности III группы и был вынужден пройти санаторно-курортное лечение и платное восстановительное лечение в НИЦ Республики

Татарстан. Кроме того, ввиду невозможности дальнейшей работы по специальности Хайруллин поступил на психологический факультет переподготовки кадров Казанского государственного университета (КазГУ). После этого он обратился в суд с иском о взыскании с Фонда социального страхования расходов на санаторно-курортное и платное восстановительное лечение, а также на обучение в КазГУ (в добровольном порядке страховщик отказался возмещать указанные расходы). Решением суда первой инстанции требования Хайруллина были удовлетворены. Фонд социального страхования, не согласный с данным решением, обратился в суд кассационной инстанции. *Имеются ли основания для удовлетворения кассационной жалобы страховщика? При каких условиях подлежат возмещению расходы на лечение, профессиональную переподготовку и покупку протезов и специальных транспортных средств? Можно ли переадресовать требования о возмещении этих расходов к работодателю — ЗАО «Спектр»?*

Для обоснования причин инвалидности работник пытался получить документы о результатах расследования несчастного случая, который произошел с ним 10 лет назад по прежнему месту работы. В процессе поиска выяснилось, что предприятие, на котором произошел этот несчастный случай, ликвидировано. *Возможно ли в указанной ситуации получить сведения о результатах расследования несчастного случая?*

Тесты

1. В Трудовом кодексе Российской Федерации дано следующее понятие охраны труда:

- а) совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника;
- б) система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия;
- в) условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

2. Работодатель обязан создать службу по охране труда в организации:

- а) с численностью работников более 50;
- б) с численностью работников более 150;
- в) с численностью работников более 100.

3. Охрана труда относится к области:

- а) соглашения работника и работодателя;
- б) соглашения представительного органа и работодателя;
- в) государственного регулирования.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации относит вопросы, связанные с учетом и надзором за несчастными случаями на производстве:

- а) к области соглашений работодателя и представительного органа;
- б) к области соглашения работника и работодателя;
- в) к области государственного регулирования.

5. Устанавливает ли Трудовой кодекс Российской Федерации обязанности работодателя при несчастном случае на производстве:

- а) да, только при групповом несчастном случае;
- б) нет, не устанавливает;
- в) да.

6. Работодатель обязан выдать один экземпляр акта по установленной форме на руки пострадавшему:

- а) в трехдневный срок после утверждения акта;
- б) на следующий день после подписания акта членами комиссии;
- в) нет установленного в законодательстве срока.

7. Групповые несчастные случаи расследуются:

- а) в течение семи календарных дней;
- б) в течение пятнадцати дней;
- в) в течение десяти дней.

Тема 14. «Материальная ответственность стороны трудового договора»

План семинар (практического занятия)

1. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
2. Материальная ответственность работодателя перед работником.
3. Материальная ответственность работника.
4. Порядок определения размера и возмещения ущерба, причиненного работниками.

Требуется изучить признаки и виды материальной ответственности в трудовом праве; условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора; виды материальной ответственности работодателя перед работником,

содержание прямого действительного ущерба, ограниченной и полной материальной ответственности работников; порядок определения размера и взыскания ущерба, причиненного работниками. Следует уделить внимание наступлению материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения возможности трудиться, а также обстоятельствам, исключающим материальную ответственность работника и случаи полной материальной ответственности работника. Рекомендуется самостоятельно изучить нормативные правовые акты, регулирующие заключение письменных договоров о полной индивидуальной материальной ответственности и о коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие материальной ответственности сторон трудового договора, ее цели и условия.
2. Отличия материальной ответственности от иных видов ответственности (дисциплинарной, имущественной по нормам гражданского права).
3. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю, и ее условия. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
4. Ограниченная материальная ответственность работника.
5. Полная материальная ответственность работника. Ответственность по договору о полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.
6. Определение размера ущерба, причиненного работником работодателю, и порядок его возмещения.
7. Материальная ответственность работодателя перед работником вследствие нарушения его трудовых прав; ее условия, размеры и порядок возмещения ущерба.

Задания для самостоятельной работы

Проведите сравнительный анализ материальной ответственности сторон трудового договора и дисциплинарной ответственности, а также гражданско-правовой имущественной ответственности, выявите их сходства и различия.

Результаты проведенного анализа отразите в таблице:

Общие черты	Материальная ответственность	Дисциплинарная ответственность	Гражданско-правовая имущественная ответственность
Различия	1.		
	2.		
	3.		

Составьте обобщающую схему «Материальная ответственность работников», указав в ней виды материальной ответственности работников, случаи полной материальной ответственности (со ссылками на законодательство) и соответствующие каждому виду и случаю примеры ее наступления.

Дайте сравнительную характеристику материальной ответственности работника перед работодателем и работодателя перед работником и выделите различия в правовом регулировании материальной ответственности указанных субъектов.

Задачи

Кладовщик Иванов обратился в суд с иском о взыскании с работодателя — ООО «Чайка» — заработной платы за период с мая по декабрь 2001 г. и с января по июль 2002 г. в сумме 30 тыс. руб., а также процентов (денежной компенсации) за задержку выплаты заработной платы. В исковом заявлении Иванов указал, что сумма задолженности по заработной плате образовалась в результате систематических недоплат. В ходе разбирательства выяснилось, что в соответствии со штатным расписанием размер заработной платы кладовщика составляет 5 тыс. руб. Кроме того, Положением о премировании, о существовании которого Иванов узнал лишь недавно, установлено, что работники, добросовестно и качественно выполняющие обязанности по трудовому договору и не нарушающие трудовую дисциплину, имеют право на премию в размере 20 % от должностного оклада. Таким образом, Иванов, по его мнению, недополучил за 15 месяцев в общей сложности 30 тыс. руб. Из этой же суммы на основании ст. 236 ТК РФ он рассчитал и проценты. Представитель работодателя заявил, что Иванов при приеме на работу согласился с условием об оплате труда в размере 4 тыс. руб., что и зафиксировано в заключенном с ним трудовом договоре. *Какое решение должен вынести суд?*

Грохотов обратился в суд с иском к ЗАО «Профинтерн» о взыскании заработной платы в размере 10 тыс. руб. и возмещении морального вреда в размере 40 тыс. руб. В исковом заявлении Грохотов пояснил, что он как безработный был направлен городским центром занятости с рекомендательным письмом на вакантную должность преподавателя. В день визита вахтеры не пропустили его в помещения ЗАО «Профинтерн», мотивировав свои действия тем, что в настоящее время

директор в отпуске, а заместитель не имеет права вести переговоры о приеме на работу. В телефонном разговоре заместитель директора подтвердил слова вахтеров и разрешил им сделать отметку в рекомендательном письме о визите Грохотова. Впоследствии в штатное расписание ЗАО «Профинтерн» были внесены изменения, должность преподавателя — сокращена, а заявка из центра занятости — отозвана. Грохотов утверждал, что он был бы согласен поступить на работу преподавателем с предложенным окладом, а действия представителей ЗАО «Профинтерн» лишили его возможности работать в течение месяца. *Является ли ЗАО «Профинтерн» в данной ситуации субъектом материальной ответственности? Разрешите ситуацию по существу.* "

Заместитель генерального директора ООО «Азимут» Соловьев в период с 10 декабря 2002 г. по 12 мая 2003 г. выполнял обязанности генерального директора без каких-либо доплат. В то же время разница между его заработной платой за этот период и заработной платой генерального директора составила 30 тыс. руб. После увольнения Соловьев обратился в суд с иском к ООО «Азимут» о взыскании указанной суммы и компенсации морального вреда в размере 10 тыс. руб. *Решите дело по существу. Каков порядок возмещения морального вреда, причиненного работнику?*

Работники ЗАО «Интерсервис» обратились в суд с исками о взыскании заработной платы и выплате им процентов (денежной компенсации) за задержку выплаты заработной платы в течение двух месяцев (точнее — 59 дней). В судебном заседании представитель ЗАО «Интерсервис» заявил, что такая задержка происходит не по вине работодателя, а по вине его недобросовестных контрагентов по договорам поставок. Вследствие этого ЗАО недополучило намного больше, чем те суммы, о которых заявляют работники. *Разрешите ситуацию по существу. Разрешите ситуацию при условии, что ответчиком является бюджетная организация.*

Программист Григорьев был привлечен к материальной ответственности за причинение имущественного ущерба работодателю вследствие невыполнения распоряжения начальника отдела по обеспечению сохранности компьютера. Рабочее место Григорьева находится в мансарде здания непосредственно под наклонным окном. Некоторое время назад окно стало закрываться неплотно, и во время дождя сквозь уплотнение просачивается вода. Начальник отдела обязал Григорьева после окончания работы плотно закрывать компьютер и монитор специальной накидкой. Уходя на обед, Григорьев забыл закрыть вверенное ему компьютерное оборудование. В результате сильного ливня компьютер был полностью испорчен. Григорьев не согласился с возложением на него обязанности возместить причиненный ущерб, утверждая, что в его действиях нет дисциплинарного проступка: ливень и шквальный ветер являются стихийным бедствием, а какие-то работы по укрыванию оборудования вообще не входят в его трудовую функцию. *Прав ли Григорьев? Как разрешить возникшую ситуацию?*

Токарь Крылов при производстве работы нарушил технологические нормы и разрушил резец станка. Работодатель привлек Крылова к материальной ответственности, определив размер подлежащего возмещению ущерба в 15 тыс. руб. При этом порядок расчета суммы был следующим: стоимость нового резца — 8 тыс. руб.; отпускная цена изделий, которые токарь мог бы изготовить, если бы не сломал станок, — 6 тыс. руб.; неустойка, выплаченная по договору купли-продажи изделий, — 1 тыс. руб. *Основан ли на трудовом законодательстве произведенный работодателем расчет суммы подлежащего возмещению ущерба?*

Доцент биологического факультета Стороженко при проведении занятий со студентами по неосторожности разбил сосуд с наглядным пособием. Ректор университета, ознакомившись с докладной запиской декана факультета, принял решение не привлекать Стороженко к материальной ответственности, поскольку пособие было старым (середина XIX в.), его балансовая стоимость с учетом амортизации составляет 7 руб., а на факультете имеется еще достаточное количество подобных пособий. *Имеет ли право работодатель в приведенной ситуации освободить работника от материальной ответственности?*

В соответствии с решением общего собрания акционеров ЗАО «Фантом» директор данного общества был привлечен к материальной ответственности в размере 48 тыс. руб. Эту сумму ЗАО «Фантом» было вынуждено выплатить незаконно уволенным и впоследствии восстановленным на работе работникам в качестве заработной платы за время вынужденного прогула. Директор возражал против возмещения ущерба в полном размере, утверждая, что уволил работников, исходя из интересов организации. Однако один из акционеров ЗАО «Фантом» сообщил общему собранию, что снизить размер взыскиваемой суммы собрание не имеет права, так как федеральной инспекцией труда директор привлечен к административной ответственности в виде штрафа за нарушение законодательства о труде (п. 5.27 КоАП РФ). *Каковы возможные варианты решений общего собрания акционеров ЗАО «Фантом»?*

Директор аптеки ЗАО «Первая помощь» отказался от предложении членов Совета директоров подписать договор о полной материальной ответственности, мотивируя свой отказ следующим.

Во-первых, директор не может контролировать и обеспечить сохранность всего имущества, находящегося в зале и на складе аптеки.

Во-вторых, при приеме директора на работу в 2001 г. никаких предложений о подписании подобного договора со стороны Совета директоров ЗАО «Первая помощь» не было.

В-третьих, поскольку с работниками аптеки заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, в заключении договора о полной материальной ответственности с директором необходимости нет.

Какими нормативными актами регулируется заключение с работниками договоров о полной материальной ответственности? Кто прав в данном споре? Как разрешить ситуацию, если необходимость подписания работником договора о полной материальной ответственности возникла после заключения с ним трудового договора?

Коллективом мастерской по ремонту бытовой техники был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Утром после выходного дня обнаружилось, что полка, на которой лежала техника заказчиков, упала и корпуса печей СВЧ, кухонных комбайнов, утюгов и т. п. восстановлению не подлежат. Общая сумма ущерба, возникшего вследствие необходимости приобретения запасных частей, составила 55 тыс. руб. Было составлено соглашение, по которому сумма ущерба распределяется между одиннадцатью работниками в равных частях. Однако трое работников отказались подписывать данное соглашение: при этом двое не признали своей вины в причинении ущерба, а третий заявил, что ему еще нет 18 лет, его заработная плата составляет всего 3 тыс. руб. и он не может целых два месяца жить без денег. *Как поступить работодателю в случае отказа кого-либо из членов коллектива от участия в возмещении ущерба? Как взыскать ущерб в приведенной ситуации?*

Тесты

1. Работодатель или работник возмещает ущерб другой стороне в случае:
 - а) противоправного поведения работника;
 - б) виновного поведения работника;
 - в) виновного противоправного поведения (действий или бездействия) работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.
2. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб предусматривается:
 - а) только в Трудовом кодексе Российской Федерации;
 - б) в Трудовом кодексе Российской Федерации и федеральных законах;
 - в) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, коллективных договорах, трудовых договорах.
3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:
 - а) в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;
 - б) в ограниченном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;
 - в) в объеме, оговоренном в трудовом или коллективном договоре. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба,
4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат работодатель обязан выплатить компенсацию в размере:
 - а) не ниже 1/500 ставки рефинансирования Банка России;
 - б) не ниже 1/300 ставки рефинансирования Банка России;
 - в) не ниже 1/200 ставки рефинансирования Банка России.
5. Работник компенсирует ущерб работодателю:
 - а) в полном размере, включая упущенную выгоду;
 - б) только прямой действительный ущерб, неполученные доходы не учитываются;
 - в) по договоренности между сторонами, в том числе часть упущенной выгоды.
6. Взыскать материальный ущерб с работника — это:
 - а) право работодателя;
 - б) обязанность работодателя;
 - в) в Трудовом кодексе Российской Федерации не определено.
7. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие:
 - а) нормального хозяйственного риска;
 - б) невиняемого состояния;
 - в) нахождения работника в нетрезвом состоянии.
8. Материальная ответственность работника может быть:
 - а) полная;
 - б) частичная;
 - в) дополнительная.
9. Может ли работодатель возложить на работника ответственность за ущерб, причиненный при нормальном производственно-хозяйственном риске:
 - а) обязан;
 - б) имеет право;
 - в) не имеет права.
10. Размер причиненного работодателю ущерба определяется:
 - а) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба;
 - б) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба, но не ниже стоимости данного имущества с учетом степени износа;
 - в) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба, но не ниже стоимости данного имущества с учетом степени износа. Федеральными законами могут быть установлены исключения.
11. Может ли работник добровольно компенсировать ущерб работодателю:
 - а) да;
 - б) может, но только после рассмотрения дела в юрисдикцион-ном органе (как одна из гарантий);
 - в) в Трудовом кодексе Российской Федерации такое право не предусмотрено.
12. Работник возмещает ущерб по общему правилу:

- а) в размере четырех средних ежемесячных размеров оплаты труда;
- б) в размере средней заработной платы;
- в) в размере двух средних заработных плат.

13. Для руководителя организации можно установить:

- а) только ограниченную материальную ответственность;
- б) дополнительную материальную ответственность;
- в) полную материальную ответственность.

14. Для главного юрисконсульта организации (не члена гильдии исполнительного органа) можно установить:

- а) только ограниченную материальную ответственность;
- б) дополнительную материальную ответственность;
- в) полную материальную ответственность.

15. Письменные договоры о материальной ответственности работодатель имеет право заключать:

- а) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности;
- б) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности и вид работы или должность указаны в перечне таких работ или должностей, утверждаемом в порядке, определяемом Правительством РФ;
- в) если вид работы или должность работника указаны в коллективном договоре или соглашении.

16. Письменные договоры о материальной ответственности работодатель имеет право заключать с работником:

- а) если ему исполнилось 16 лет;
- б) если ему исполнилось 17 лет;
- в) если ему исполнилось 18 лет.

17. Может ли работник привлекаться к другим видам юридической ответственности наряду с материальной:

- а) может, если работник привлечен только к административной или к уголовной ответственности;
- б) может, если работник привлечен только к дисциплинарной ответственности;
- в) может независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

18. Распоряжение работодателя о возмещении ущерба в размере, не превышающем средний месячный заработок, должно быть сделано:

- а) не позднее двух недель со дня обнаружения и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику;
- б) не позднее недели со дня обнаружения и обращено к исполнению не позднее двух недель со дня сообщения об этом работнику;
- в) не позднее месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба.

19. Работодатель имеет право удержать в общем порядке при каждой выплате заработной платы не более:

- а) 25%;
- б) 50%;
- в) 20%.

Тема 15. «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»

Для данного семинара студентам следует подготовить доклады и сообщения:

1. Особенности регулирования труда руководителей организаций.
2. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
4. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
5. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и лиц, занятых на сезонных работах.
6. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
7. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
8. Особенности регулирования труда надомников.
8. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
9. Особенности регулирования труда педагогических работников.
10. Особенности регулирования труда государственных гражданских и муниципальных служащих.
11. Особенности регулирования труда творческих работников и профессиональных спортсменов.
12. Особенности регулирования труда медицинских работников.
13. Особенности регулирования труда лиц, работающих в организациях, где предусмотрена военная служба.
14. Особенности регулирования труда работников, проходящих альтернативную гражданскую службу.
15. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
16. Особенности регулирования труда работников транспорта.
17. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения.
18. Особенности регулирования труда иностранцев и лиц без гражданства.

Задание для самостоятельной работы

По выбору подготовьте проект трудового договора, отражающего особенности правового регулирования одной из вышеуказанных категорий работников.

Задачи

При поступлении на работу по совместительству директор по персоналу попросил Иванова принести следующие документы: паспорт, документ об образовании, копию трудовой книжки, заверенную печатью организации, где он работает на основной работе. Просьба мотивирована тем, что копия трудовой книжки будет служить доказательством наличия основной работы. *Дайте правовую оценку действиям директора по персоналу.*

Руководитель организации приказал оплатить отпуск работнику-совместителю в размере 20% — продуктами питания, а остальное — деньгами. Работник решил оспорить решение работодателя, но ему было сказано, что трудовое законодательство предоставляет работодателю право оплачивать отпуск совместителя. *Соответствуют ли действия работодателя трудовому законодательству?*

Сергеева, воспитывающая шестилетнего ребенка без мужа, систематически опаздывала на работу, допускала прогулы и появление на работе в нетрезвом виде. При этом она оправдывала свои поступки трудностями жизни одинокой матери. При проведении мероприятий по сокращению штата ее должность была сокращена, а Сергеева уволена по пункту 2 ст. 81 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере среднего месячного заработка. При выдаче Сергеевой трудовой книжки начальник отдела кадров сказал ей, чтобы она не обращалась никуда с жалобой, поскольку ее нарушения трудовой дисциплины зафиксированы в деле и она давно заслуживала увольнения. *Оцените законность увольнения Сергеевой.*

Фирма, проводя реорганизацию своей структуры, сократила свой персонал по пункту 2 ст. 81 ТК РФ. В отношении постоянных работников были выполнены требования статей 178 и 180 ТК РФ, а совместители были уволены без предупреждения и без каких-либо Денежных компенсаций. *Правомерны ли действия работодателя?*

С работником был заключен трудовой договор на выполнение работы продавца отдела бытовой химии с условием, что он будет в течение рабочего дня заниматься ведением кассовых операций. В приказе, который подготовил юрист фирмы, было указано, что сотрудник принят на работу по внутреннему совместительству кассиром. *Правильно ли оформлен работник на работу?*

Васильев устроился работать по совместительству в ЗАО «Электрон». В соответствии с Законом Российской Федерации от 15 мая 1991 г. № 1244-1 «О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС» он имеет право на дополнительный отпуск продолжительностью 14 календарных дней. С 1 по 15 апреля 2006 г. по основному месту работы в ООО «Защита» Васильев М.П. взял основной отпуск продолжительностью четырнадцать дней, а с 15 по 29 апреля — дополнительный отпуск как пострадавший вследствие чернобыльской катастрофы. В ЗАО «Электрон» ему также предоставили основной оплачиваемый отпуск с 1 по 15 апреля 2006 г., а в предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска отказали. Васильев обратился в государственную инспекцию труда за защитой своих прав. *Подготовьте ответ от имени государственной инспекции труда.*

Михайлов, которому 10 февраля 2006 г. должно было исполниться 18 лет, написал заявление о предоставлении ему ежегодного оплачиваемого отпуска за прошедший рабочий год с 1 февраля 2006 г. продолжительностью 31 календарный день. Однако в отделе кадров ему пояснили, что такой отпуск ему уже не положен, поскольку через несколько дней он становится совершеннолетним. *Правомерны ли объяснения отдела кадров, данные несовершеннолетнему Михайлову?*

На собрании учредителей ОАО «Лесхоз» было принято решение об увольнении генерального директора и его заместителя в связи с передачей лесхоза в аренду ООО «Дубок» сроком на три года. Генеральный директор с решением учредителей не согласился и, считая свое увольнение незаконным, обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен вынести суд по данному делу?

Тесты

- Особенности регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены:
 - в Трудовом кодексе Российской Федерации;
 - в Трудовом кодексе Российской Федерации и федеральных законах;
 - в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.
- Перечень работ, на которых запрещено использование труда женщин, разрабатывается:
 - работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - работодателем и профсоюзом с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
 - Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.
- Работник до 18 лет имеет право на отпуск продолжительностью:
 - 28 календарных дней;
 - 31 календарный день в удобное для него время;
 - 30 календарных дней.
- Для расторжения трудового договора с работником до 18 лет кроме соблюдения общего порядка необходимо получить согласие:

- а) комиссии по делам несовершеннолетних и государственной инспекции по труду;
- б) обоих родителей работника;
- в) представительного органа работников.

5. В Трудовом кодексе Российской Федерации для руководителя организации, работающего по трудовому договору, может быть установлена:

- а) ограниченная материальная ответственность;
- б) полная материальная ответственность;
- в) дополнительная материальная ответственность.

6. Трудовой договор с руководителем организации можно расторгнуть:

- а) только в общем порядке, предусмотренном для всех работников;
- б) только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами;
- в) по основаниям, указанным в трудовом договоре.

7. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя:

- а) не менее чем за два месяца;
- б) не менее чем за месяц;
- в) не менее чем за 1,5 месяца.

8. Совместительство — это:

- а) выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;
- б) выполнение работы сверхурочно по своей работе;
- в) заключение договора гражданско-правового содержания вместе с трудовым договором с одним работодателем.

9. Продолжительность рабочего времени для работающих по совместительству не может превышать:

- а) пяти часов в день и двадцати часов в неделю;
- б) двух часов в день и десяти часов в неделю;
- в) трех-четырёх часов в день и не более половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих работников.

10. Работодатель, заключивший трудовой договор на два месяца с работником:

- а) имеет право установить испытательный срок на неделю;
- б) не имеет права устанавливать испытательный срок;
- в) обязан установить испытательный срок на неделю.

11. Работникам, заключившим трудовой договор на два месяца, работодатель обязан предоставить отпуск из расчета:

- а) три дня за месяц работы;
- б) два дня за месяц работы;
- в) четыре дня за месяц работы.

12. Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под роспись:

- а) менее чем за пять календарных дней;
- б) менее чем за четыре календарных дня;
- в) менее чем за три календарных дня.

13. Работникам, заключившим трудовой договор на сезонные работы, работодатель обязан предоставить отпуск:

- а) три дня за месяц работы;
- б) два дня за месяц работы;
- в) четыре дня за месяц работы.

14. Работник, работающий на сезонных работах или по двухмесячному трудовому договору и желающий расторгнуть его, обязан предупредить об этом работодателя:

- а) письменно за два дня;
- б) письменно за три дня;
- в) письменно за четыре дня.

15. Работодатель обязан предупредить работника, занятого на I сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под расписку:

- а) не менее чем за семь дней;
- б) не менее чем за восемь дней;
- в) не менее чем за девять дней.

16. Продолжительность работы вахтовым методом не должна превышать:

- а) двух месяцев, в исключительных случаях — трех месяцев;

- б) одного месяца, в исключительном случае — трех месяцев;
- в) трех рабочих недель (при шестидневной неделе).

17. Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает обязанность работодателя — физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем:

- а) зарегистрировать трудовой договор в местной профсоюзной организации;
- б) зарегистрировать трудовой договор в местном органе самоуправления;
- в) зарегистрировать трудовой договор в местной государственной инспекции по труду.

18. Об изменении определенных сторонами условий труда работодатель — физическое лицо обязан в письменной форме предупредить работника:

- а) за 14 дней календарных дней;
- б) за месяц;
- в) за 2 месяца.

19. Трудовой договор с работодателем — физическим лицом может быть прекращен по основаниям:

- а) предусмотренным только в Трудовом кодексе Российской Федерации;
- б) предусмотренным в Трудовом кодексе Российской Федерации и федеральных законах;
- в) также по основаниям, указанным в трудовом договоре.

20. Работодатель — физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, при заключении трудового договора с работником в письменной форме:

- а) обязан сделать запись в трудовой книжке, а для впервые поступающих на работу оформить ее;
- б) не имеет права делать запись в трудовой книжке и для впервые поступающих на работу заводить ее;
- в) обязан сделать запись в трудовой книжке или завести ее для впервые поступающих на работу только после регистрации трудового договора.

21. Расторжение трудового договора с надомником происходит по основаниям, предусмотренным в:

- а) Трудовом кодексе Российской Федерации;
- б) специальном федеральном законе;
- в) трудовом договоре.

22. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется:

- а) внутренним трудовым распорядком организации;
- б) Трудовым кодексом Российской Федерации и положениями (уставами) о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами;
- в) коллективными договорами или соглашениями.

23. Дисциплина работников, заключивших трудовой договор с религиозной организацией, регулируется:

- а) положениями (уставами) о дисциплине работников религиозных организаций, утверждаемыми Правительством Российской Федерации;
- б) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- в) Трудовым кодексом Российской Федерации и внутренними установлениями религиозной организации.

24. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников образовательных учреждений не может превышать:

- а) 40 часов в неделю;
- б) 36 часов в неделю;
- в) 30 часов в неделю.

25. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера, составляет:

- а) 24 календарных дня;
- б) 21 рабочий день;
- в) 14 календарных дней.

26. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для лиц, постоянно работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, составляет:

- а) 16 календарных дней;
- б) 21 рабочий день;
- в) 14 календарных дней.

Тема 16. «Защита трудовых прав и свобод»

План семинара (практического занятия)

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.

2. Защита трудовых прав работников профсоюзами.
3. Самозащита работниками трудовых прав.

Требуется повторить систему органов, осуществляющих государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, принципы деятельности и основные задачи Федеральной инспекции труда, порядок инспектирования организаций, содержание профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства, формы самозащиты работниками трудовых прав. Следует обратить внимание на права и обязанности государственных инспекторов труда, случаи принятия работодателем решений с учетом мнения выборного профсоюзного органа (представительного органа работников), порядок учета мнения профсоюзного органа. Нормативные правовые акты, регулирующие деятельность прокуратуры, органов государственного надзора за безопасным ведением работ в промышленности, энергетического надзора, санитарно-эпидемиологического надзора и государственного надзора за ядерной и радиационной безопасностью, рекомендуется изучить самостоятельно.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие защиты трудовых прав работников. Способы и меры защиты трудовых прав работников.
2. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.
3. Профсоюзный контроль за соблюдением законодательства о труде.
4. Иные формы защиты прав и интересов работников профессиональными союзами.
5. Самозащита работниками трудовых прав.

Задания для самостоятельной работы

Охарактеризуйте основные виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и осуществляющие их органы, заполнив таблицу:

Виды надзора и контроля	Органы, осуществляющие надзор и контроль	Правовая основа деятельности надзорных и контрольных органов	Функции и основные полномочия органов при осуществлении надзорно-контрольной деятельности

Задачи

Государственной инспекцией труда субъекта Российской Федерации в результате анализа деятельности по осуществлению надзора за соблюдением законодательства о труде было установлено, что наиболее часто нарушение трудовых прав работников допускается в организациях торговли и общественного питания. На основании данного вывода было принято решение проводить плановые проверки соблюдения законодательства о труде в этих организациях не реже одного раза в год и осуществлять такие проверки путем как работы с документами, так и определения фактической продолжительности рабочего времени работников посредством визуального наблюдения без извещения работодателя о факте его проведения. *Каковы права органов федеральной инспекции труда и их должностных лиц? Оцените принятое решение.*

При проведении сокращения штата работников ОАО «Завод транспортного машиностроения» между генеральным директором указанного ОАО и профсоюзной организацией возник спор относительно определения конкретных работников, подлежащих увольнению по данному основанию. Поскольку спор не был разрешен в ходе проведенных консультаций, генеральный директор по истечении двух недель с момента начала консультаций принял единоличное решение о расторжении трудового договора с несколькими работниками ОАО. Данное решение было обжаловано профсоюзной организацией в государственную инспекцию труда. Государственный инспектор труда, рассмотрев жалобу, пришел к выводу, что при увольнении экономиста Егоровой и слесаря Стромиленко были нарушены требования ст. 179 ТК РФ, и выдал генеральному директору ОАО «Завод транспортного машиностроения» предписание о восстановлении этих работников на работе с оплатой вынужденного прогула. Генеральный директор отказался исполнить данное предписание, предложив работникам обжаловать увольнение в судебном порядке. *Прав ли генеральный директор? Как должен поступить в данной ситуации государственный инспектор труда?*

Государственный инспектор по охране труда при проведении проверки деятельности ЗАО «Строительно-монтажное управление № 3» отстранил от работы крановщицу Приходько, не прошедшую проверку знаний требований охраны труда, и привлек к административной ответственности генерального директора указанного ЗАО. Приходько обжаловала свое отстранение от работы, ссылаясь на то, что она работает крановщицей уже восемь месяцев и за это время ни разу не допускала нарушения каких-либо правил ведения работ. Главный государственный инспектор по охране труда отказал Приходько в рассмотрении жалобы, указав следующее: отстранение Приходько от работы было осуществлено в защиту ее права на безопасные условия труда, а сама Приходько не имеет права обжаловать отстранение ее от работы. *Подлежит ли рассмотрению жалоба Приходько? Могут ли быть удовлетворены требования Приходько?*

Профсоюзный комитет ЗАО «Катод» предъявил генеральному директору указанного общества требование об устранении нарушений законодательства об оплате сверхурочных работ. Генеральный директор отказался рассмотреть данное требование, указав, что профсоюзная организация ЗАО «Катод» не прошла государственную регистрацию в качестве юридического лица и поэтому не имеет права осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового

законодательства. Кроме того, для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства профсоюзу, в состав которого входит первичная профсоюзная организация ЗАО «Катод», следовало создать правовую инспекцию труда. *Прав ли генеральный директор? Каковы права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права? Каковы должны быть действия представителя работодателя при получении требования профсоюза об устранении выявленных нарушений?*

Профсоюзная организация ОАО «Управление промышленного строительства» выявила факты нарушения работодателем законодательства о сверхурочных работах. Информация о выявленных нарушениях была представлена профсоюзному инспектору труда профсоюза работников строительства, который направил генеральному директору указанного ОАО представление об устранении выявленных нарушений. Генеральный директор оставил данное представление без рассмотрения и ответа. *Какие действия могут предпринять профсоюзный инспектор труда и профсоюзная организация в данной ситуации? Каковы обязанности работодателя по обеспечению прав профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства?*

Генеральный директор ОАО «Заря», руководствуясь решениями общего собрания акционеров и Совета директоров о необходимости преобразований, направленных на повышение эффективности деятельности указанного общества, принял решение об оптимизации внутренней структуры организации и переходе на новый режим работы. В связи с этим были внесены изменения в штатное расписание ОАО «Заря». Проект изменений, внесенных в Правила внутреннего трудового распорядка, был направлен для предварительного обсуждения в профсоюзный комитет ОАО «Заря». Узнав от членов профкома о предстоящих изменениях, группа работников ОАО «Заря» выразила свое несогласие с новым режимом труда, о чем поставила в известность профсоюзный комитет. Однако профком согласился с предлагаемыми работодателем изменениями. После этого работники в знак протеста перестали выходить на работу. На этом основании они были уволены по пп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, работники обратились в суд с исками о восстановлении на работе. *Какое решение должен вынести суд?*

Работники Трамвайного парка № 1 узнали о том, что по закону в случае задержки выплаты заработной платы более чем на две недели они имеют право прекратить работу. В связи с тем, что работодателем была задержана зарплата за последние два месяца, работники объявили забастовку до погашения долга. Кроме того, они заявили требование об оплате периода забастовки как простоя по вине работодателя. Руководитель Трамвайного парка № 1 обратился в юридическую фирму с вопросом о правомерности действий работников и юридических последствиях этих действий. *Какая консультация должна быть дана руководителю Трамвайного парка № 1?*

В соответствии со ст. 72 ТК РФ для предотвращения производственной аварии работники различных структурных подразделений организации были временно привлечены к работе в цеху с вредными условиями труда. Часть работников отказалась от такого перевода, обосновав свой отказ тем, что данная работа создает угрозу их здоровью. За неисполнение соответствующего распоряжения работодателя эти работники были привлечены к дисциплинарной ответственности. *Оцените правомерность действий работников и работодателя.*

Тесты

1. Основными способами защиты трудовых прав и интересов работников являются:

- а) самозащита работниками трудовых прав;
- б) деятельность Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации;
- в) деятельность международных правозащитных организаций.

2. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется:

- а) инспекцией по труду;
- б) судом;
- в) комиссией по трудовым спорам.

3. Государственный инспектор вправе:

- а) при выявлении нарушений трудового законодательства выдавать работодателю предписания, обязательные для исполнения, без права на обжалование;
- б) беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверения установленного образца посещать организации всех организационно-правовых форм и форм собственности;
- в) закрывать организации, но только частной формы собственности, при выявлении нарушений по охране труда.

4. Профсоюзам предоставлено право на контроль:

- а) над организацией производства;
- б) над соблюдением работодателем трудового законодательства;
- в) над финансовыми потоками организацией.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации среди форм самозащиты трудовых прав работника называет право:

- а) не выходить на работу;
- б) отказаться от работы, в предусмотренной трудовым договором;
- в) отказаться от подписания приказа о привлечении его к дисциплинарной ответственности.

Тема 17. «Рассмотрение и разрешение трудовых споров»

План семинара (практического занятия)

1. Понятие трудовых споров, их классификация, причины и условия возникновения.
2. Индивидуальные трудовые споры.
3. Коллективные трудовые споры.
4. Право на забастовку и его реализация.

Следует подготовиться к обсуждению таких проблем, как понятие и классификация трудовых споров, динамика, причины и условия возникновения споров, система юрисдикционных органов, рассматривающих и разрешающих индивидуальные и коллективные трудовые споры, подведомственность трудовых споров, порядок образования и компетенция КТС, примирительных процедур, забастовки. Необходимо обратить внимание на порядок рассмотрения индивидуального трудового спора КТС и принятие комиссией решений, виды индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых непосредственно в судах, исполнение решений по трудовым спорам, порядок выдвижения и рассмотрения требований работников и их представителей, порядок объявления забастовки. Следует уяснить роль государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров в их разрешении, обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки, порядок признания забастовки незаконной и основания ее приостановления.

Вопросы для обсуждения:

1. Понятие и виды трудовых споров. Причины возникновения трудовых споров.
2. Индивидуальные трудовые споры: понятие и классификация; органы по их разрешению; подведомственность.
3. Комиссии по трудовым спорам: образование, компетенция, принципы и порядок рассмотрения споров.
4. Судебная защита трудовых прав: порядок разрешения индивидуальных трудовых споров в суде; процессуальные особенности.
5. Исполнение решений органов по разрешению индивидуальных трудовых споров.
6. Особенности защиты трудовых прав отдельных категорий работников.
7. Понятие и основания возникновения коллективных трудовых споров.
8. Стороны коллективных трудовых споров и их представители.
9. Принципы урегулирования коллективных трудовых споров.
10. Урегулирование коллективного трудового спора в примирительной комиссии.
11. Посредничество при разрешении коллективного трудового спора.
12. Рассмотрение коллективного трудового спора трудовым арбитражем.
13. Право на забастовку. Порядок проведения и правовые последствия забастовки.

Задания для самостоятельной работы

Составьте схему «Порядок разрешения индивидуальных трудовых споров». Отрадите в ней:

- последовательность и взаимосвязь отдельных стадий разрешения индивидуального трудового спора;
- распределение компетенции между органами по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;
- сроки давности для обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и последствия их несоблюдения;
- сроки рассмотрения споров и возможные варианты его окончания;
- сроки вступления в силу вынесенного решения (если выносится решение по существу спора) и возможности его обжалования;
- порядок и сроки исполнения решения органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, последствия добровольного неисполнения решения.

Дайте характеристику различным видам трудовых споров, заполнив таблицу:

Виды трудовых споров	Стороны спора и их представители	Предмет спора	Конкретный пример	Порядок разрешения
Индивидуальные трудовые споры	Искового характера			
	Неискового характера			
Коллективные трудовые споры	Не связанные с коллективно-договорным регулированием			
	Возникающие по поводу заключения коллективных договоров и соглашений			
	Возникающие в связи с процедурой учета мнения выборного представительного органа работников			

Охарактеризуйте примирительные процедуры при урегулировании коллективных трудовых споров, заполнив таблицу:

Примирительные процедуры	Порядок и сроки формирования органа по рассмотрению спора (назначения, приглашения — для посредника)	Порядок и сроки рассмотрения спора	Оформление процедуры и правовые последствия

Задачи

Из организации были уволены трое членов КТС. На заседании помимо уволенных не смогли присутствовать еще двое из двенадцати членов КТС. В результате в рассмотрении трудового спора участвовали четверо представителей от работодателя, в том числе председатель комиссии, и трое— от работников. При принятии решения по трудовому спору возникли разногласия. В результате было принято решение, предложенное председателем, поскольку за него проголосовали все присутствовавшие на заседании представители работодателя. *Законно ли решение КТС при таком кворуме и таком распределении голосов? Как следует поступить представителям работников, не согласным с принятым решением?*

Сантехник Гусев, работающий в ЖЭС, обратился к начальнику с просьбой оказать ему материальную помощь в связи с тем, что из-за перелома ноги он не работал полтора месяца и его пособие по временной нетрудоспособности оказалось меньше его реальной заработной платы. Начальник ЖЭС отказал в удовлетворении его просьбы. Гусев обратился с заявлением в КТС. Секретарь КТС отказал Гусеву в приеме заявления, ссылаясь на неподведомственность данного спора КТС. *Правильно ли поступил секретарь КТС? Может ли КТС принять решение по такому спору?*

Токарь ОАО «Сталь» Ванин обратился в КТС с заявлением, в котором обвинял начальника цеха в предвзятом к нему отношении и на основании этого в необоснованном снижении Ванину заработной платы. Как выяснилось, Ванин упрекал начальника цеха в том, что токари Сизов и Чайкин, работающие с Ваниным на одном участке, неоднократно получали за свой труд денежные премии. Показатели же их труда и квалификация ничем не отличаются от показателей и квалификации Ванина, который подобных премий не получал.

Как в этой ситуации должна поступить КТС?

Приказом генерального директора ООО «Омега» от 30 января 2004 г. бухгалтер Дроздова была уволена по п. 2 ст. 81 ТК РФ в связи с сокращением ее должности. Получив в день увольнения причитающиеся ей заработную плату, компенсацию за неиспользованный отпуск, выходное пособие в размере среднего месячного заработка и трудовую книжку, Дроздова приступила к поиску новой работы. Купив очередной выпуск рекламной газеты «Из рук в руки» 15 марта 2004 г., Дроздова обнаружила объявление о вакансии бухгалтера в том же самом ООО «Омега», из которого она была уволена. Полагая увольнение незаконным в связи с тем, что в действительности сокращения штата не было, Дроздова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за «время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В ходе подготовки дела к судебному разбирательству суд запросил в ООО «Омега» штатное расписание по состоянию на момент увольнения истицы и после увольнения. Выяснилось, что занимаемая Дроздовой должность бухгалтера в действительности не была сокращена. Представитель ООО «Омега» отказался от дачи объяснений по данному факту, однако настаивал на отказе в удовлетворении исковых требований Дроздовой со ссылкой на пропуск ею предусмотренного ст. 392 ТК РФ месячного срока на обращение в суд по данной категории дел. *Как должен поступить суд?*

Уволенный по собственному желанию в 1999 г. водитель ОАО «АТП» Филоненко обратился в 2004 г. в суд с иском к ОАО «АТП» о взыскании зарплаты и возмещения морального вреда в связи с незаконным снижением классности водителя. При рассмотрении дела судом было установлено, что в соответствии с Положением об оплате труда ОАО «АТП» водителям производилась надбавка за классность. За год до увольнения по решению комиссии за нарушение трудовой дисциплины (некачественный ремонт автомобиля, повлекший непригодность транспортного средства для дальнейшего использования) Филоненко была понижена категория классности. На заседание комиссии Филоненко идти отказался. Работодатель разместил приказ о снижении классности Филоненко на доске приказов в ОАО «АТП». В судебном заседании Филоненко утверждал, что о снижении классности ему стало известно только при увольнении, когда он получил расчетный лист. *Сформулируйте решение суда.*

Кораблева, Бирюкова и Донских работали продавцами в ООО «ТКФ "Весна"» с 1 сентября 2000 г. С 1 апреля 2003 г. помещения магазина ООО «ТКФ "Весна"» были переданы в аренду индивидуальному предпринимателю Соловьевой, которая заключила с указанными работниками срочные трудовые договоры на шесть месяцев. С момента заключения указанных договоров фактически ничего не изменилось: Кораблева, Бирюкова и Донских продолжали работать продавцами на своих же рабочих местах в тех же самых помещениях, получать заработную плату в том же размере. 1 октября 2003 г. они были уволены по п. 2 ст. 77 ТК РФ в связи с истечением срока трудового договора. *Дайте правовую оценку ситуации. Каким образом указанные работники могут защитить свои права?*

При рассмотрении судом иска Писаревой к государственному учреждению «Лодейнопольский сельский лесхоз» о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула было установлено, что в соответствии с Приказом Минсельхоза РФ № 101 от 12 февраля 2002 г., Уставом федерального государственного учреждения (ФГУ) «Ленсельлес», Положением о Лодейнопольском сельском лесхозе-филиале, уведомлением ИМНС России по Лодейнопольскому району Лодейнопольский сельский лесхоз уже не имеет статуса юридического лица, а является филиалом ФГУ «Ленсельлес». *Как должен поступить суд?*

Старший помощник прокурора Республики Карелия Кузнецов обратился с иском к прокуратуре Республики Карелия о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Он сослался на то, что был незаконно уволен с занимаемой должности по мотивам служебного несоответствия в связи с отказом от работы в районных структурах прокуратуры Республики Карелия.

Определением суда в приеме искового заявления отказано. Отказ в приеме заявления Кузнецова мотивирован тем, что решения руководителей органов и учреждений прокуратуры по трудовым вопросам могут быть обжалованы вышестоящим прокурорам.

Согласны ли вы с определением суда? Каковы особенности защиты трудовых прав прокурорских работников? Перечислите категории работников, защита трудовых прав которых отличается аналогичными особенностями.

Между Федеральной авиационной службой России и Федерацией профсоюзов авиадиспетчеров было заключено отраслевое тарифное соглашение, в котором предусматривалось повышение заработной платы авиадиспетчеров на 40 %. Руководитель одного из государственных авиационных предприятий отказался исполнить данное соглашение, ссылаясь на то, что в коллективном договоре этого предприятия содержится положение о повышении заработной платы только на 20 %, а само предприятие не наделяло Федеральную авиационную службу России полномочиями на заключение отраслевого тарифного соглашения. Профсоюз авиадиспетчеров данного предприятия принял решение об объявлении забастовки. *Оцените действия сторон.*

Совет трудового коллектива (СТК) ОАО «Арсенал», на который общим собранием работников ОАО был возложен контроль за исполнением коллективного договора, обнаружил, что ряд его положений не соблюдается работодателем. СТК потребовал от работодателя объяснений причин нарушений коллективного договора. Генеральный директор ОАО «Арсенал» подобные объяснения дать отказался. СТК ОАО «Арсенал» обратился в Областной Совет Федерации Независимых Профсоюзов России (ФНПР) с просьбой заявить требование о расторжении контракта с генеральным директором ОАО. Областной Совет ФНПР подобное требование заявил, но оно удовлетворено не было. *Вправе ли в этой ситуации работники ОАО «Арсенал» возбуждать коллективный трудовой спор? Может ли быть предметом коллективного трудового спора требование отставки генерального директора?*

При проведении переговоров по заключению генерального соглашения между Правительством РФ и объединениями профессиональных союзов (представителями работников) возникли разногласия относительно минимального размера оплаты труда лиц, занятых в организациях, финансируемых из федерального бюджета. *В каком порядке должны быть разрешены указанные разногласия?*

В коллективном договоре, заключенном в ЗАО «Строительный трест № 10», были предусмотрены следующие положения.

1. В течение срока действия настоящего договора профсоюз ЗАО «Строительный трест № 10» обязуется не возбуждать коллективных трудовых споров по вопросам, нашедшим отражение в коллективном договоре.
2. ЗАО «Строительный трест № 10» обязуется не проводить сокращения численности работников треста в течение срока действия договора.
3. Стороны обязуются урегулировать все возникающие между ними коллективные трудовые споры в КТС, на которую в подобных случаях возлагаются функции примирительной комиссии.

Дайте правовую оценку приведенным положениям коллективного договора.

В ходе разрешения коллективного трудового спора в ОАО «Комизнерго» в состав трудового арбитража были включены представитель службы по урегулированию коллективных трудовых споров, адвокат городской коллегии адвокатов г. Санкт-Петербурга и работник отраслевого профсоюза, в состав которого входит первичная профсоюзная организация ОАО «Комизнерго». *Оцените законность такого состава трудового арбитража. Дайте характеристику трудового арбитража как органа по раз-решению коллективных трудовых споров.*

На конференции трудового коллектива гидрографической базы, состоявшейся 15 апреля 2003 г., были выдвинуты требования о десятикратном увеличении заработной платы, ее индексации и оплате отпускных по последнему заработку, если он больше среднегодового заработка. Эти требования рассматривались примирительной комиссией и трудовым арбитражем, но соглашения по первому и второму требованиям не было достигнуто, после чего на конференции 16 июня 2003 г. трудовой коллектив гидрографической базы принял решение начать бессрочную забастовку с 27 июня 2003 г. Начальник гидрографической базы обратился в суд с иском к забастовочному комитету о признании забастовки незаконной. В процессе рассмотрения дела судом было установлено, что в соответствии с Положением о гидрографической базе основными задачами базы являются: навигационно-гидрографическое обеспечение безопасного плавания судов по обслуживаемому участку реки в период навигации; оборудование этого участка средствами навигационного ограждения и их эксплуатация; организация лодманских проводок и участие в морских арктических операциях; информирование судоводителей об изменениях в навигационной обстановке обслуживаемого района. *Оцените законность проведения забастовки работниками гидрографической базы. Какое решение должен вынести суд?*

Общероссийские профсоюзы работников народного образования и здравоохранения приняли решения об объявлении общероссийской забастовки в поддержку требований к Правительству РФ о повышении оплаты труда работникам бюджетной сферы. В ряде организаций при утверждении указанного решения были выдвинуты требования к руководителям организаций об улучшении условий охраны труда. Через неделю после начала забастовки общероссийская забастовка была приостановлена, так как в Государственную Думу поступил проект федерального закона о внесении изменений в федеральный бюджет для обеспечения повышения размера оплаты труда. Работники указанных организаций отказались приостановить забастовку до удовлетворения их требований к руководителям организаций. *Оцените действия профсоюзов и работников. Каков порядок проведения общероссийской забастовки? Какие работы должны проводиться в организации в период проведения забастовки?*

В ходе проведения забастовки, объявленной в поддержку требований работников в соответствии с законодательством об урегулировании коллективных трудовых споров, представитель работодателя и забастовочный комитет пришли к соглашению о разрешении спора. Забастовка по решению забастовочного комитета была прекращена. Однако работодатель уклонился от исполнения заключенного соглашения, в связи с чем забастовочный комитет принял решение о возобновлении забастовки. Соответствующее извещение было направлено работодателю за три дня до возобновления забастовки. Работодатель обратился в суд с требованием признания забастовки незаконной. *Какова правовая природа соглашения об урегулировании коллективного трудового спора? Какие действия вправе предпринять работники при неисполнении работодателем указанного соглашения? Сформулируйте решение суда.*

Работники ГУП «Вагоноремонтный завод» на конференции большинством голосов приняли решение о проведении забастовки в форме приостановки работы энергоцеха предприятия. Прекращение работы данного цеха привело к фактической невозможности продолжения работы для всех работников предприятия. Через три дня после начала забастовки коллективный трудовой спор был урегулирован. Работодатель отказался выплачивать заработную плату всем работникам, указав, что работники энергоцеха непосредственно приостановили работу, а все остальные работники участвовали в забастовке, принимая решение об ее объявлении, и не имеют права на получение заработной платы за время забастовки. *Разрешите возникшую ситуацию.*

Профсоюзная организация ОАО «Завод строительных материалов» приняла решение об объявлении забастовки, которое было утверждено конференцией работников. В результате забастовки была приостановлена деятельность двух организаций, арендовавших у ОАО «Завод строительных материалов» производственные площади, что привело к нанесению этим организациям имущественного ущерба (одной — 3 млн. 300 тыс. руб., другой — 720 тыс. руб.). Эти организации предъявили профсоюзной организации требования о возмещении имущественного ущерба. *Подлежат ли данные требования удовлетворению? Могут ли указанные организации обратиться в суд с требованием о признании забастовки незаконной?*

Тесты

- Основным способом защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:
 - надзор и контроль МОТ;
 - самозащита работниками трудовых прав;
 - защита трудовых прав работников через Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации.
- В целях самозащиты работник может отказаться от работы:
 - не предусмотренной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных в самом трудовом договоре;
 - непосредственно угрожающей его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
 - порученной без согласия работника в связи с переводом по производственной необходимости.
- Индивидуальный трудовой спор рассматривает:
 - совет директоров акционерного общества;
 - государственная инспекция труда;
 - комиссия по трудовым спорам, суд и мировой судья.
- Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется:
 - Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и гражданским процессуальным законодательством;
 - Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями;
 - Трудовым кодексом Российской Федерации и порядком, о котором стороны договорились в трудовом договоре.
- Комиссия по трудовым спорам образуется:
 - в каждой организации с численностью работников более 15 человек;
 - в организациях по инициативе работников и (или) работодателя;
 - в каждой организации с обязательной регистрацией в соответствующем государственном органе.
- Комиссия по трудовым спорам состоит из:
 - равного числа представителей работников и работодателя;
 - членов трудового коллектива, представителей работодателя и органов местной власти;
 - Трудовой кодекс Российской Федерации эти вопросы не регулирует.
- В комиссии по трудовым спорам должно быть:
 - не менее четырех членов;
 - не менее семи членов;
 - не оговорено в Трудовом кодексе Российской Федерации.
- Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется:
 - Министерством юстиции Российской Федерации или субъекта Федерации;
 - работодателем;
 - коллективом работников.
- Комиссия по трудовым спорам является:
 - первой инстанцией для всех категорий индивидуальных трудовых споров;
 - первой инстанцией, если работник считает возможным в нее обратиться;
 - обязательной инстанцией, если указано в трудовом договоре.
- Комиссия имеет право рассматривать индивидуальные трудовые споры:
 - об отказе в приеме на работу;

- б) о незаконном увольнении с работы;
- в) споры, возникающие в организациях и ее структурных подразделениях в соответствии с компетенцией КТС.

11. Работник перед обращением в комиссию по трудовым спорам:

- а) не обязан урегулировать разногласие с работодателем;
- б) обязан урегулировать разногласие с работодателем;
- в) не указано в Трудовом кодексе Российской Федерации.

12. Работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- а) в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в двухмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- в) в четырехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

13. Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение:

- а) 30 дней;
- б) 20 дней;
- в) 10 дней.

14. Заседание комиссии считается правомочным, если:

- а) присутствуют все члены комиссии;
- б) присутствуют 2/3 членов, представляющих работников, и 2/3 членов, представляющих работодателя;
- в) присутствуют не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

15. Орган, рассматривающий трудовой спор, имеет право принять решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула:

- а) за все время вынужденного прогула;
- б) только за один год;
- в) только за три года.

16. Денежные требования работника удовлетворяются:

- а) в сумме, не превышающей годовую зарплату работника;
- б) в сумме, не превышающей зарплату за десять лет;
- в) в полном размере.

17. Обратное взыскание сумм, выплаченных работнику по решению суда, отмененного в порядке надзора, возможно:

- а) если отмененное решение основано на ложных сведениях или документах, представленных работником;
- б) в любом случае по решению суда;
- в) в любом случае по требованию работодателя или его представителя.

18. Примирительная комиссия с момента начала коллективного трудового спора должна быть создана в течение:

- а) пяти рабочих дней;
- б) десяти календарных дней;
- в) трех рабочих дней.

19. Решение об объявлении забастовки принимает:

- а) забастовочный комитет;
- б) профсоюзный орган;
- в) общее собрание (конференция) работников или профсоюз с утверждением собранием (конференцией) работников.

20. Под локаутом в трудовом законодательстве понимается:

- а) выходной день, не подлежащий оплате;
- б) любая процедура увольнения работников;
- в) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

21. Работодатель должен быть предупрежден о начале предупредительной забастовки:

- а) не позднее чем за десять дней;
- б) не позднее чем за две недели;
- в) не позднее чем за три рабочих дня.

22. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден:

- а) в письменной форме не позднее чем за десять дней;
- б) в устной форме не позднее чем за десять дней;
- в) в письменной форме не позднее чем за две недели.

4.1. Примерная тематика курсовых и выпускных квалификационных (дипломных) работ

1. Основные исторические закономерности правового регулирования труда.
2. История правового регулирования труда в эпоху «свободного предпринимательства».
3. Роль государства в истории правового регулирования труда.
4. Становление «социального государства» и его роль в развитии механизма правового регулирования общественного труда.
5. «Социальное законодательство»: причины возникновения и история развития.
6. История правового регулирования труда в России (XVIII-XIX вв.).
7. Цехи в России: возникновение, становление, правовое положение.
8. Правовое регулирование труда в России в период «военного коммунизма».
9. Правовое регулирование труда в период новой экономической политики (1921-1929 гг.).
10. История правового регулирования труда в СССР периода «реального социализма».
11. Изменения в механизме правового регулирования труда в России (в период 1980-90-х гг.).
12. Роль трудового права в регулировании рынка труда.
13. Механизм правового регулирования труда в условиях многоукладной экономики.
14. Предмет трудового права как отрасли права.
15. Функции трудового права.
16. Принципы трудового права.
17. Система российского трудового права.
18. Трудовое право России в системе российского права.
19. Право на труд и формы его реализации.
20. Единство и дифференциация правового регулирования труда в условиях многоукладной экономики.
21. Проблемы правового регулирования рынка труда.
22. Субъекты трудового права: понятие и виды.
23. Наемный работник как субъект трудового права.
24. Руководитель коммерческого предприятия как субъект трудового права.
25. Государственный служащий как субъект трудового права.
26. Правовое положение иностранных граждан в сфере труда по законодательству Российской Федерации.
27. Работодатель как субъект трудового права.
28. Особенности правового регулирования труда в корпоративных коммерческих организациях.
29. Управление трудом в условиях многоукладной экономики (правовые вопросы).
30. Организация управления трудом в акционерном обществе (правовые вопросы).
31. Социальное партнерство в сфере труда.
32. Участие работников в управлении организацией: проблемы правового регулирования.
33. Правовое положение трудового коллектива.
34. Правовое положение профессиональных союзов по трудовому праву.
35. Роль государства в регулировании общественного труда в условиях многоукладной экономики.
36. Источники трудового права: понятие и система.
37. Акты международно-правового регулирования труда как источник российского трудового права.
38. Российское законодательство о труде: правовое значение, структура, тенденции развития.
39. Роль актов судебной власти Российской Федерации в регулировании отношений в сфере труда.
40. Коллективные договоры и соглашения как источник трудового права.
41. Правовая природа актов работодателя в сфере управления трудом.
42. Правовое регулирование труда за рубежом.
43. Международно-правовое регулирование труда.
44. Правовые вопросы обеспечения занятости в условиях многоукладной экономики.
45. Правовой статус безработного.
46. Сущность трудового договора.
47. Развитие учения о трудовом договоре.
48. Понятие и содержание трудового договора.
49. Форма и порядок заключения трудового договора.
50. Виды трудового договора.
51. Трудовые договоры в сфере государственной службы.
52. Особенности трудового договора с руководителем организации.
53. Трудовые договоры с творческими работниками.
54. Изменение условий трудового договора (теория и практика).
55. Расторжение трудового договора по инициативе работника: анализ материалов практики.
56. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: анализ судебной практики.
57. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности штатов или организации, ликвидация организации (на материалах практического применения законодательства).
58. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (по материалам практического применения законодательства).
59. Прекращение трудового договора как санкция за правонарушения (на материалах практического применения законодательства).
60. Особенности прекращения трудовых отношений с некоторыми категориями работников (на материалах практического применения законодательства).
61. Правовое регулирование рабочего времени: законодательство и практика его применения.

62. Правовое регулирование времени отдыха: законодательство и практика его применения.
63. Отпуска по российскому трудовому праву: проблемы правового регулирования.
64. Методы правового регулирования заработной платы.
65. Организация оплаты труда «работающих собственников».
66. Организация оплаты труда руководителей организаций.
67. Оплата труда государственных служащих.
68. Ответственность по трудовому праву.
69. Дисциплинарная ответственность по российскому трудовому праву.
70. Специальная дисциплинарная ответственность.
71. Дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников.
72. Проблемы материальной ответственности работодателя и работника в сфере трудовых отношений.
73. Материальная ответственность работников по российскому трудовому праву.
74. Полная материальная ответственность: законодательство и практика.
75. Ответственность работодателя по обязательствам, вытекающим из использования наемного труда.
76. Проблемы юридической ответственности участников коллективных переговоров, договоров и соглашений.
77. Административная, уголовная и имущественная ответственность в сфере трудового права.
78. Правовые вопросы охраны труда в условиях многоукладной экономики.
79. Обязанности работодателя по законодательству РФ по обеспечению безопасных условий труда и охраны труда.
80. Обеспечение безопасности труда посредством правового регулирования режима труда и отдыха.
81. Условия об охране труда в договорах о труде и их правовое значение.
82. Ответственность работодателя за нарушения безопасности условий труда.
83. Правовое регулирование труда женщин.
84. Правовое регулирование труда молодежи.
85. Особенности правового регулирования труда лиц с пониженной трудоспособностью.
86. Понятие, виды и подведомственность трудовых споров.
87. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
88. Коллективные трудовые споры: понятие, виды и порядок разрешения.
89. Правовые проблемы разрешения трудовых конфликтов с участием государственных служащих.
90. Право на забастовку: понятие, порядок организации и проведения.
91. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.
92. Защита работодателем персональных данных работника (проблемы и особенности).
93. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
94. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.

4.2. Методические рекомендации по написанию курсовых и выпускных квалификационных (дипломных) работ

Подготовка курсовой работы – элемент учебного процесса, способствующий приобщению студентов к исследовательской работе, обогащающий опытом и знаниями, необходимыми для изучения трудового права. Это начало самостоятельного исследования, разработки собственной методики и выполнения работы на основе изученных данных. Цель курсовой работы – углубить полученные познания и применить на деле практические навыки, полученные студентом, привить навыки самостоятельной исследовательской работы.

Курсовая работа по трудовому праву должна носить творческий характер, содержать анализ основных проблем рассматриваемой темы. Не может быть оценена удовлетворительно курсовая работа констатационного, непроблемного характера.

Процесс подготовки курсовой работы по трудовому праву включает несколько этапов:

– тема курсовой работы выбирается студентом из перечня настоящего практикума или рекомендуется преподавателем после обсуждения с ним вопросов, которые в той или иной мере заинтересовали студента. Выход за рамки темы подлежит согласованию с преподавателем. Преподаватель вправе порекомендовать тему курсовой работы, а также сориентировать на научный поиск студента.

– изучение законодательства по теме предполагает ознакомление с действующими нормативными правовыми актами по трудовому праву. В необходимых случаях, в сравнительных целях, допустимо использование утративших либо еще не вступивших нормативных правовых актов. Следует ознакомиться с официальным и доктринальным толкованием соответствующих норм права.

– подбор и изучение литературы можно начать ориентируясь на список литературы, рекомендованной к более общей теме из данного практикума. Необходимо обращаться к монографиям и научным статьям авторов, занимающихся исследованием в сфере темы курсовой работы. Использование учебной литературы допускается в исключительных случаях, если в учебнике или учебном пособии содержится оригинальная точка зрения автора.

– подбор и изучение судебной практики в первую очередь касается официальной (Решений Европейского Суда по правам человека, Постановления и Определения Конституционного Суда РФ, Постановлений Пленумов и Президиумов Верховного Суда, Определений Судебных коллегий).

– составление плана предполагает самостоятельное формулирование «рабочих» названий параграфов и глав. Следует руководствоваться диалектическим методом при формулировании плана курсовой работы. План подлежит согласованию с преподавателем, который вправе предложить его корректировку.

– изложение темы происходит в строго научном стиле, с соблюдением правил цитирования. После обзора точек зрения, анализа проблемы следует формулировать аргументированное мнение. Главы и параграфы должны содержать выводы;

– оформление работы происходит в строгом соответствии с единообразными правилами подготовки курсовых работ в учебном заведении.

Структурно курсовая работа должна состоять из:

– оглавления, в котором последовательно перечисляются наименования глав, параграфов, а также указываются номера страниц.

– введения представляет собой обоснование актуальности выбранной темы курсовой работы, формулируется объект исследования, которым всегда выступают общественные отношения в изучаемой сфере, предмет исследования, как часть объекта, подвергаемая изучению. Если тема довольно обширна и не может быть полностью раскрыта исходя из объема курсовой работы, следует сформулировать предмет исследования таким образом, чтобы избежать поверхностного рассмотрения темы. Также должен быть сделан вывод об уровне разработанности темы в научной литературе, для чего следует назвать фамилии ученых, которые уделили внимание данной теме. Целесообразным является выделение методов, с помощью которых проведено исследование.

– основной части должна содержать обстоятельный анализ вопросов плана курсовой работы и раскрывать тему с учетом сформулированного предмета. Как правило, основная часть состоит из двух глав, подразделяемых на параграфы. В том случае, если глава состоит из одного параграфа, то он его выделять не следует вообще.

– заключение представляет собой краткое обобщение основной части работы, общие выводы, рекомендации и предложения.

– библиографический список содержит перечисление как непосредственно использованных нормативных правовых актов, судебной практики и литературы, так и тех из них, которые были изучены, но не нашли отражения в работе. Библиографический список следует оформить в соответствии с государственным стандартом и правилами учебного заведения.

– приложение не является обязательным элементом курсовой работы и представляет собой иллюстративный материал (таблицы, графики, образцы документов и т.п.), на который имеются ссылки в тексте работы. Приложения не нумеруются и имеют смысл только в том случае, если они дополняют, помогают раскрытию основных проблем.

Дополнительные рекомендации:

1. Чтобы избежать замечания о том, что тема курсовой работы не раскрыта, не следует формулировать ее излишне широко. В любом случае, обосновать выбранный аспект темы курсовой работы можно путем ограничения предмета исследования.

2. Весьма уместно начинать изложение темы курсовой работы с краткого анализа истории вопроса, чего можно посветить один параграф. Следует делать выводы и обобщения об историческом развитии исследуемого правового явления.

3. Целесообразно обратиться к зарубежному опыту правового регулирования. При этом его можно обобщить как в виде отдельного параграфа, так и проводить непосредственное сравнение по тексту работы.

4. Так, где это соответствует предмету исследования, рекомендуется проводить междисциплинарные связи как с иными правовыми науками – общей теорией права, с гражданским правом, правом социального обеспечения, так и иными общественными науками – философией, экономикой, политологией и др.

5. В условиях необходимости повышения эффективности действующего трудового законодательства предложения по внесению изменений и дополнений в нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права приветствуются.

Все вышеизложенное в равной мере распространяется на выпускную квалификационную (дипломную) работу за рядом исключений.

Во-первых, дипломная работа – строго научное исследование, поэтому должна носить дискуссионный характер с подчеркнутой авторской позицией.

Во-вторых, дипломная работа обладает высоким уровнем самостоятельности исследования. Научный руководитель выполняет роль консультанта, который в процессе ее подготовки лишь помогает студенту и ориентирует его научный поиск. Именно по этой причине в отзыве научного руководителя не может содержаться оценка работы, а лишь мнение о ее самостоятельности и готовности к защите.

В-третьих, дипломную работу отличает глубина и максимальная всесторонность исследования выбранной проблемы. При выборе темы работы следует ориентироваться на потребности в теоретическом осмыслении проблем трудового права, конкретных практических рекомендациях по применению норм трудового права.

В-четвертых, дипломная работа должна основываться на изучении судебной и правотворительной практики как федерального, так и регионального и местного уровней.

И, наконец, в-пятых, дипломная работа подлежит защите, что предполагает доклад основных ее результатов специалистам и требует умения постановки проблемы и предложения обоснованных путей ее решения.

ЧАСТЬ ПЯТАЯ

Примерные вопросы для подготовки к экзамену

1. Предмет российского трудового права.
2. Методы правового регулирования отношений наемного труда.
3. Понятие и признаки наемного труда.
4. Понятие и виды функций трудового права.
5. Классификация и содержание принципов трудового права.
6. Особенности источников трудового права.
7. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права в пространстве, во времени и по кругу лиц.
8. Понятие и стороны трудового правоотношения.
9. Содержание трудового правоотношения.
10. Основания возникновения трудовых правоотношений.
11. Понятие социального партнерства и его принципы.
12. Уровни и формы социального партнерства.

13. Стороны социального партнерства и их представители. Органы социального партнерства.
14. Коллективные переговоры: понятие, основные принципы и порядок проведения.
15. Понятие, стороны и содержание коллективного договора.
16. Порядок заключения и изменения коллективного договора.
17. Соглашения, регулирующие социально-трудовые отношения, и их виды. Содержание и порядок заключения соглашений.
18. Общая характеристика государственной политики в сфере занятости населения.
19. Понятие и виды занятости.
20. Правовой статус безработного.
21. Правовая организация трудоустройства.
22. Меры социальной поддержки безработных.
23. Понятие трудового договора и его функции. Отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров, предметом которых является выполнение работ или оказание услуг.
24. Стороны и содержание трудового договора.
25. Виды трудовых договоров. Основания для заключения срочного трудового договора.
26. Порядок и форма заключения трудового договора. Вступление трудового договора в силу.
27. Трудовая книжка и порядок ее ведения.
28. Испытание при приеме на работу.
29. Понятие и виды переводов на другую работу. Отличия перевода от перемещения.
30. Отстранение от работы.
31. Основания прекращения трудового договора, их классификация.
32. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
33. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя вследствие совершения работником виновных действий: основания и порядок.
34. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виновными действиями работника.
35. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
36. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством правил заключения трудового договора.
37. Защита персональных данных работника.
38. Понятие рабочего времени и его нормирование.
39. Виды рабочего времени.
40. Работа сверх нормальной продолжительности рабочего времени, ее виды.
41. Понятие и элементы режима рабочего времени. Основные виды режимов рабочего времени.
42. Понятие и виды времени отдыха.
43. Кратковременный отдых (перерывы в течение рабочего дня, ежедневный отдых, выходные и праздничные дни).
44. Понятие, виды и продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков.
45. Порядок предоставления и использования отпусков.
46. Отпуска без сохранения заработной платы.
47. Понятие заработной платы как формы вознаграждения за труд.
48. Методы правового регулирования заработной платы.
49. Минимальная заработная плата и ее правовое значение.
50. Тарифная система оплаты труда и ее основные элементы.
51. Организация оплаты труда работников бюджетной сферы.
52. Основные системы оплаты труда. Материальное стимулирование работников.
53. Оплата труда при отклонении от нормальных условий.
54. Формы, порядок выплаты и охрана заработной платы. Удержания из заработной платы.
55. Нормирование труда. Виды норм труда.
56. Понятие гарантий и компенсаций работникам по трудовому праву.
57. Гарантии и компенсации работникам при направлении в служебную командировку.
58. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
59. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
60. Гарантии и компенсации работникам при расторжении трудового договора.
61. Понятие и содержание дисциплины труда. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
62. Меры поощрения работников за труд и порядок их применения. Государственные награды.
63. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву как вид юридической ответственности. Понятие дисциплинарного проступка и его состав.
64. Дисциплинарные взыскания, порядок их применения и снятия.
65. Понятие материальной ответственности по трудовому праву и ее условия.
66. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
67. Виды материальной ответственности работника и их характеристика.
68. Ответственность по договору о полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.
69. Определение размера ущерба, причиненного работодателю, и порядок его взыскания.
70. Материальная ответственность работодателя перед работником: основания и порядок возмещения ущерба.
71. Понятие и содержание охраны труда как правового института.
72. Правовое положение работников и работодателей в сфере охраны труда.

73. Порядок расследования, оформления и учета несчастных случаев на производстве.
74. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда. Полномочия органов федеральной инспекции труда.
75. Права профессиональных союзов в области защиты трудовых прав и интересов работников.
76. Самозащита работниками своих трудовых прав.
77. Понятие и классификация трудовых споров.
78. Понятие, субъекты и подведомственность индивидуальных трудовых споров.
79. Комиссии по трудовым спорам (КТС): порядок образования, компетенция. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС.
80. Судебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.
81. Понятие и основания возникновения коллективных трудовых споров. Стороны коллективных трудовых споров и их представители.
82. Процедуры разрешения коллективных трудовых споров.
83. Правовое регулирование забастовки.
84. Особенности регулирования труда руководителей организаций.
85. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
86. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
87. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
88. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и лиц, занятых на сезонных работах.
89. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
90. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
91. Особенности регулирования труда надомников.
92. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
93. Особенности регулирования труда педагогических работников.
94. Особенности регулирования труда государственных гражданский и муниципальных служащих.
95. Особенности регулирования труда творческих работников и профессиональных спортсменов.
96. Особенности регулирования труда медицинских работников.
97. Особенности регулирования труда лиц, работающих в организациях, где предусмотрена военная служба.
98. Особенности регулирования труда работников, проходящих альтернативную гражданскую службу.
99. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
100. Особенности регулирования работников транспорта.
101. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения.
102. Особенности регулирования труда иностранцев и лиц без гражданства.

Список литературы

1. Трудовое право: учебник /под ред. К. Н. Гусова. - М.: Проспект, 2015. - 632 с.
2. Гейхман В. Л. Трудовое право: учебник/ В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева. - М.: Юрайт, 2014. - 548 с.
3. Трудовое право: учебник/ под ред. О. В. Смирнова, И. О. Смигиревой. - М.: Проспект, 2013. - 624 с.
4. Трудовое право России: учебник/ под общ. ред. Е. Б. Хохлова, В. А. Сафонова. - М.: Юрайт, 2013. - 673 с.
5. Трудовое право России: учебник /под ред. К. Н. Гусова. - М.: Проспект, 2013. - 632 с.
6. Рыженков А. Я. Трудовое право России: учебник/ А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. - М.: Юрайт, 2013. - 568 с.