

Министерство образования Российской Федерации  
ГОУВПО «Удмуртский государственный университет»

Институт экономики и управления

## ТРУДОВОЕ ПРАВО

Методические указания по подготовке к семинарским  
(практическим) занятиям и по самостоятельной работе

Для специальностей: 060400 «Финансы и кредит»,  
060600 «Мировая экономика», 061100 «Менеджмент»,  
061000 «ГМУ», 060500 «Бухгалтерский учет»,  
060800 «Экономика и управление на предприятии»,  
351300 «Коммерция», 060700 «Национальная экономика»,  
061800 «Мат. методы в экономике»

Ижевск, 2010

Авторы:

к.э.н., доцент кафедры МЭО и П

к.э.н., ст. преподаватель кафедры МЭО и П

Кутяшова Е.В.

Боталова Н.В.

Методические указания рассмотрены и утверждены на заседании кафедры  
«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 2009 г. протокол №. \_\_\_\_\_.

Зав. кафедрой МЭОиП

А.В. Аношин

Методические указания составлены на основании Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования и утверждена учебно-методической комиссией ИЭиУ УдГУ.

«\_\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

Председатель  
учебно-методической комиссии

А.С. Баскин

## СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
План лекционных занятий	5
Рекомендуемая литература по всему курсу	7
План семинарских занятий	9
Методические указания и задания для самостоятельной работы	32
Вопросы к экзамену (зачету)	54
Балльно-рейтинговая система оценки	56

Выписка из государственного образовательного стандарта  
ГСЭ.Ф.06. Трудовое право: трудовой договор, порядок его заключения и основания прекращения; перевод на другую работу; обеспечение занятости высвобождаемых работников; дисциплинарная и материальная ответственность работника; порядок рассмотрения трудовых споров.

### **Введение**

Преподавание дисциплины «Трудовое право» осуществляется в вузах в различных формах: путем чтения лекций, проведения семинарских занятий, консультаций, руководства написания рефератов, приема зачета или экзамена.

Целью дисциплины является формирование у студентов системы знаний о трудовом праве России как отрасли права и науке, о практике реализации норм трудового права.

Задачи дисциплины:

- изучение современного состояния трудового законодательства;
- анализ правового регулирования трудовых отношений;
- изучение вопросов ответственности по нормам трудового права;
- ознакомление с судебной практикой по рассмотрению трудовых споров;
- выработка навыков работы с нормативными актами.

Изучение дисциплины начинается с прослушивания и последующего усвоения лекционного материала. Следующей аудиторной формой вузовского учебного процесса выступает семинарское занятие. По каждой теме семинара даны методические указания, план практического занятия, список литературы, перечень основных нормативных актов, а также ситуационные задачи. Проведение семинарских занятий предполагает выступления отдельных студентов по предложенным для обсуждения вопросам, проведение письменного опроса по нескольким из предложенных вопросов по выбору преподавателя либо контрольного теста, а также решение задач, выполнение заданий. Необходимо отметить, что подготовку к практическим занятиям следует начинать с глубокого изучения учебной литературы и нормативных актов. Кроме рекомендованной литературы, студенты могут самостоятельно подбирать литературу, если они имеют такую возможность. Приступая к решению задачи, студент должен хорошо уяснить ее условие и установить, какие вопросы вытекают из содержания задачи. Решение задачи должно быть мотивированным, обоснованным теоретически и, если требуется, со ссылкой на конкретную норму права. Решение задач преследует цель приобретения студентами навыков практического применения теоретических положений и нормативных актов. Поэтому даже правильный ответ не может быть признан удовлетворительным, если он лишен обоснования.

Работа студента оценивается по балльно-рейтинговой системе. По каждому дисциплинарному модулю курса установлен следующий перечень обязательных видов работ студента: посещение лекционных и практических занятий; письменный опрос; ответы на теоретические вопросы на семинаре; выполнение самостоятельных работ; решение задач; написание реферата; рубежное тестирование по темам.

Рейтинговая система оценки успеваемости студентов основана на оценке каждого вида работы студента по дисциплине в рейтинговых баллах. Усвоение каждой изучаемой студентом за семестр дисциплины максимально оценивается в 100 рейтинговых баллов («100% успеха»), которые распределяются по дисциплинарным модулям в зависимости от их значимости и трудоемкости

При реализации образовательной программы из 100 баллов на текущий и промежуточный контроль отводится 75 баллов, а на зачет (экзамен) (итоговая аттестация) приходится 25 баллов.

Итоговая рейтинговая оценка студента по дисциплине формируется на основе данных, полученных в процессе: текущего контроля успеваемости; промежуточного контроля успеваемости; итогового контроля успеваемости

В случае пропуска занятий по уважительным причинам (болезнь студента, необходимость ухода за близким родственником) студент имеет право отработать их путем выполнения индивидуальных заданий по соответствующим темам. Содержание индивидуальных заданий по каждой теме курса определяют преподаватели кафедры. Отработки осуществляются в течение двух недель со дня выхода студента на занятия.

Для допуска к зачету студент должен набрать не менее 41 балла. Студент, получивший 61 и более баллов, получает «зачтено» автоматически.

### **Тематика лекционных занятий**

№	Темы лекций	Темы лекций	
		дневное	заочное
1	Предмет, метод, источники и принципы трудового права	2	1
2	Трудовой договор	6	4
3	Ответственность по трудовому праву	2	1
4	Трудовые споры и порядок их разрешения	4	2
Всего		14	8

#### Тема 1: Предмет, метод, источники и принципы трудового права

Предмет трудового права. Трудовые правоотношения. Метод трудового права. Источники трудового права. Классификация источников трудового права. Действие норм трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц. Принципы трудового права

#### Тема 2: Трудовой договор

Понятие и значение трудового договора. Стороны трудового договора. Порядок заключения, форма и содержание ТД. Виды ТД. Понятие и виды переводов. Основание прекращения ТД. Расторжение ТД по инициативе работника. Расторжение ТД по инициативе работодателя. Порядок увольнения работников. Трудовая книжка. Особенности

#### Тема 3: Ответственность по трудовому праву

Понятие и значение трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Основные обязанности работников и работодателя. Дисциплинарная ответственность работников. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их наложения. Понятие и значение материальной ответственности работников за ущерб, причиненный имуществу работодателя. Условия привлечения к материальной ответственности. Виды материальной ответственности. Порядок возмещения ущерба, причиненного работниками.

#### Тема 4: Трудовые споры и порядок их разрешения

Понятие и виды трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: в КТС, в суде, вышестоящими органами. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров: примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже. Реализация права на забастовку.

### Темы, выносимые на самостоятельное изучение.

Темы	0618 00	0604 00	0606 00	06080 0 обще- пит	0611 00	3513 00	0605 00	0608 00 гор. хоз	0610 00
1. Социальное партнерство в сфере труда, коллективный договор и соглашения.	4	4	2	4	6	4		4	4
2. Обеспечение занятости и трудоустройства работников.	4	4	2	4	6	4	2	4	4
3. Рабочее время и время отдыха	4	4	2	4	4	2	2	4	4
4. Правовое регулирование оплаты труда	4	4	2	2	5	2		4	4
5. Охрана труда	4	4		2	4	2		4	4
6. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников	8	8	2	6	18	4	2	8	12
Всего часов:	28	28	10	22	43	18	6	28	32

Тема 1: Социальное партнерство в сфере труда, коллективный договор и соглашения

Понятие социального партнерства и общая характеристика законодательства о нем. Стороны, органы, система и формы социального партнерства. Коллективные переговоры. Основные принципы социального партнерства. Коллективный договор. Социально-партнерские соглашения.

Тема 2: Обеспечение занятости и трудоустройства работников.

Понятие занятости и обеспечения занятости. Гарантии права на труд и их связь с обеспечением занятости. Массовое высвобождение работников и меры по его предотвращению. Понятие трудоустройства, его формы и значение. Правовой статус безработного. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты. Права и обязанности органов службы занятости.

Тема 3: Рабочее время и время отдыха

Понятие рабочего времени. Виды продолжительности рабочего времени. сверхурочные работы. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха. Ежегодные очередные и дополнительные отпуска

Тема 4: Правовое регулирование оплаты труда

Понятие оплаты труда, заработной платы и методы их правового регулирования. Системы и формы заработной платы. Нормирование труда. Оплата при отклонении от нормальных условий труда. Понятие и виды гарантийных выплат. Понятие и виды компенсационных выплат. Удержания из заработной платы. Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда.

Тема 5: Охрана труда

Понятие и значение охраны труда. Правила по технике безопасности и производственной санитарии. Система стандартов безопасности труда. Охрана труда женщин. Охрана труда молодежи.

Тема 6: Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников.

Критерии дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников. Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет, руководителей организаций и членов коллегиального исполнительного органа организации; лиц, работающих по совместительству; лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и работников, занятых на сезонных работах; надомников; лиц, работающих у работодателей — физических лиц; педагогических работников; работников транспорта; работников религиозных организаций; государственных гражданских служащих и др.

**Литература ко всем темам:**

1. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманов Г.В. Трудовое право в экзаменационных вопросах и ответах. – Ростов на Дону: Феникс, 2003 – 320с
2. Гаврилина А.К. Судебная практика по трудовым спорам работников, уволенных за нарушение трудовой дисциплины /Комментарии судебной практики, Выпуск 2 М: Юридическая литература 1995.
3. Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н. Трудовое право России. - М.: Закон и право, 2002.
4. Трудовое право России : учеб. для вузов по спец. "Юриспруденция" рек. МО РФ / А. В. Гребенщиков, Е. М. Доброхотова, Т. В. Иванкина [и др.] ; под ред.: С. П. Маврина, Е. Хохлова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : НОРМА, 2008. - 656 с. ; 60х90/16. - Авт. указ. на обороте тит. л. - ISBN 978-5-468-00134-9.
5. Гутников О.В., Звоненко Д.П., Чижова А.С., Кривова И.С., Юркина Л.А. Что нужно знать бухгалтеру о Трудовом кодексе. - "Главбух", 2002 г.
6. Молодцова М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. – М.: Норма, 2003 – 640с.
7. Орловский Ю.П. Трудовое право. - М.: Инфра-М, 2003
8. Пиляева В.В. Трудовое право России. – СПб.: Питер, 2002 – 448с.
9. Сборник Постановлений Пленумов Верховного суда СССР и Верховного суда РФ по гражданским делам. – М.: СПАРК, 2001
10. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций.– М.: ООО «ТК Велби», 2002
11. Трудовой договор с учетом последних изменений в законодательстве.-М.: Информцентр 21 века, 2002.- 304 с.
12. Трудовое право /под ред. О.В. Смирнова.- М.: "Проспект" 2003
13. Чижов Б.А., Шомов Е.М. Как рассчитать отпускные? - "Бератор-Пресс", 2002 г.
17. Андреев В.П. «Организация и деятельность КТС на предприятиях»// «Трудовое право» № 11, 2002, с.86
18. Васильева М. Ученический договор // "Новая бухгалтерия", выпуск 2 (8), август 2003 г.)
19. Козлова Т.А. «Обжалование неправомерных действий работодателя в суде»// «Трудовое право» № 5, 2003, с.19
20. Киселев И.Я. «Новый облик трудового права стран запада» // «Трудовое право» № 2, 2003, с.49
21. Коцубин Ю. Проблемы применения исковой давности в трудовых спорах // "Российская юстиция", N 7, июль 2003 г.
22. Лопашенко Н.А. «Преступные нарушения трудового законодательства»// «Трудовое право» № 4, 2003, с.24
23. Никитина И.В. «Учет мнения выборного профсоюзного органа и гарантии профсоюзным работникам» // «Трудовое право» № 1, 2003, с.27
24. Россинский Б.В. «Административная ответственность в сфере трудовых отношений»// «Трудовое право» № 2, 2003, с.7

25. Станкин М.И. «О некоторых вопросах компенсации морального вреда, причиненного работнику»// «Трудовое право» № 4, 2003, с.47
26. Толстых В.Л. «Коллизионное регулирование трудовых отношений»// «Трудовое право» № 4, 2003, с.4
27. Томашевский К.Л. «Правовое регулирование трудового договора в государствах-участниках СНГ»// «Трудовое право» № 4, 2003, с.11
28. Халдеева Н.В. «Единство и дифференциация правового регулирования труда»// «Трудовое право» № 4, 2003, с.51
29. Чуча С.Ю. «Основания и порядок признания забастовки незаконной»// «Трудовое право» № 11, 2002, с.93
30. Эрделевский А.М. «Компенсация морального вреда в трудовых отношениях» // «Трудовое право» № 1, 2003, с.7

#### **Нормативные акты ко всем темам**

1. Конституция РФ 1993
2. Трудовой кодекс РФ, 2002
3. Кодекс внутреннего водного транспорта РФ от 7 марта 2001 г. N 24-ФЗ.
4. Кодекс об административных правонарушениях РФ 2002
5. Уголовный кодекс РФ, 1997
6. Закон "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям" от 19.02.93
7. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. N 5487-1 (с изменениями от 2 марта 1998 г., 20 декабря 1999 г., 2 декабря 2000 г.)
8. Федеральный закон от 29 апреля 2002 г. N 42-ФЗ "О внесении дополнения в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда"
9. Постановление Правительства РФ "Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений" /Собрание законодательства РФ 1994 N 21 СТ 2397
10. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399
11. "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда"
12. Постановление Правительства РФ от 16.03.00 № 234 «О заключении трудового договора (контракта) с руководителями государственных унитарных предприятий»
13. Постановление Правительства РФ от 05.12.91 № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну»
14. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»
15. Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 № 823 «О порядке утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»
16. Положение "О повышении компенсационных выплат работникам вынуждено работающим не полный рабочий день или неполную рабочую неделю", утв. Приказом от 26.05.93 /"Человек и труд" 1993 N8 с.20/
17. Постановление Минтруда РФ от 12 февраля 2002 г. N 9 "Об утверждении Межотраслевых типовых инструкций по охране труда для работников розничной торговли"
18. Постановление Минтруда РФ и Фонда социального страхования РФ от 15 апреля 2002 г. N 26/40 "О внесении изменений в разъяснение Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Фонда социального страхования Российской Федерации от 4 апреля 2000 г. N 3/02-18/05-2256 "О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами", утвержденное постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Фонда социального страхования Российской Федерации от 4 апреля 2000 г. N 26/34"
19. Постановление Минтруда РФ от 17 января 2001 г. N 7 "Об утверждении Рекомендаций по

организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда"

20. Постановление Минтруда РФ от 24 апреля 2002 г. N 28 "О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях"

21. Постановление Минтруда РФ от 30 августа 2000 г. N 63 "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам банков"

22. Постановление Минтруда РФ от 12 октября 2001 г. N 73 "Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты"

23. Постановление Минтруда РФ от 22 января 2001 г. N 10 "Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях"

24. Постановление Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. N 14 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации"

25. Постановление Минтруда РФ "Об утверждении разъяснения Минтруда РФ от 27.06.96 "Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя /Экономика и жизнь 1996 N 27

26. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. N 57 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией"

27. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. N 58 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника"

28. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. N 59 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже"

29. Постановление Минтруда от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»

30. Письмо Минтруда РФ от 23.01.96 № 38-11 « Рекомендации по примерному содержанию раздела обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом договоре (контракте), в коллективном договоре»

### **План семинарских занятий**

Занятие 1. Субъекты трудового права. Социальное партнерство (2 часа).

Вопросы для обсуждения

1. Субъекты ТП: понятие, виды, характеристика правового статуса.
2. Трудовые правоотношения: понятие, признаки, субъекты, основания возникновения, изменения и прекращения.
3. Социальное партнерство: понятие, стороны, система, формы, принципы.
4. Коллективный договор: стороны, порядок заключения, содержание и срок действия.
5. Понятие и виды соглашений
6. Генеральное соглашение на 2008-2010 г.

Изучение данной темы следует начать с понятия субъектов трудового права, их видов, а также правового статуса каждого из субъектов.

Субъекты трудового права - это участники общественных отношений, регулируемых трудовым законодательством, которые могут обладать трудовыми правами и соответствующими юридическими обязанностями.

Субъектами трудового права являются: трудоспособные граждане; работодатели и их представители; профсоюзы или иные уполномоченные работниками выборные органы; социальные партнеры на различных уровнях; правоохранительные

соответствующие органы (КТС, суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, органы надзора и контроля за охраной труда и трудовым законодательством).

Субъекты трудового права по закону наделяются таким свойством, как правовой статус. Правовой статус дает возможность субъектам трудового права участвовать в конкретных правоотношениях. Необходимо уяснить, что включается в содержание правового статуса. В содержание правового статуса входят следующие его основные элементы: а) трудовая правосубъектность; б) основные (статутные) трудовые права и обязанности; в) юридические гарантии этих прав и обязанностей; г) ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

Приступая к изучению второго вопроса, следует прежде всего вспомнить понятие правоотношения из общей теории права. Из всех видов правоотношений главным, определяющим является трудовое правоотношение как правовая связь работника с работодателем. Субъектами трудового правоотношения являются с одной стороны, работник, а с другой, работодатель. Следует иметь в виду, что обязательной предпосылкой его возникновения является наличие у названных субъектов трудовой правосубъектности.

Трудовое правоотношение следует отличать от других смежных правоотношений в сфере гражданского права, связанных с трудом. Студент должен хорошо изучить эти отличительные черты.

Хорошо изучить вопрос о содержании трудового правоотношения. В трудовом правоотношении его содержание составляют конкретные трудовые права и обязанности, которые приобретают его субъекты с момента возникновения данного правоотношения.

При изучении оснований возникновения трудового правоотношения студент должен обратить внимание на то, что в отличие от гражданских правоотношений, которые могут возникать из всех юридических фактов (событий, правомерных и неправомерных действий), трудовые правоотношения возникают только из правомерного волеизъявления, юридического акта, направленного на установление трудового правоотношения, т.е. из трудового договора.

Трудовое правоотношение может изменяться в силу юридических фактов - действий, к тому же, они должны быть правомерными. Законодатель четко устанавливает в каких случаях трудовое правоотношение может измениться, т.е. перевод на другую работу.

Что касается прекращения трудового правоотношения, то в его основе могут лежать юридические факты - как действия, так и события, не зависящие от воли самих субъектов.

Одним из принципиально новых направлений формируемой правовой системы регулирования социально-трудовых отношений является расширение сферы и укрепления правовых основ их коллективно-договорного регулирования.

Основными формами коллективно-договорного регулирования являются коллективными договоры и соглашения. При этом студентам важно учесть, что соглашения и коллективные договоры, несмотря на общие принципы их заключения, являются разными правовыми документами, юридически оформляющими завершение коллективных переговоров. Их отличия в основном заключаются в сторонах, участвующих в переговорах и заключении соглашений и коллективных договоров, в сфере действия этих нормативных правовых актов, в круге лиц, на которых они распространяются, а также в порядке их заключения и содержания.

Необходимо обратить внимание, что сторонами социального партнерства являются работодатель и работники в лице их представителей.

Представительство интересов работников на федеральном, отраслевом, территориальном и уровнях субъекта Российской Федерации осуществляют соответствующие

органы профсоюза и их объединений. При наличии на соответствующем уровне нескольких представителей работников для ведения переговоров образуется комиссия, в которую включаются представители всех работников с учетом количества объединяемых каждым профсоюзом его.

Представителем работодателя в организации выступает ее руководитель или другие лица, уполномоченные уставом организации, иными правовыми актами. Представителями интересов работодателей на отраслевом, профессиональном и территориальном (федеральном, субъекта Российской Федерации, местном) уровнях выступают полномочные органы объединений работодателей, иные уполномоченные работодателем органы.

Необходимо обратить внимание, что в отличие от соглашения коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые отношения у соответствующего работодателя.

Изучая вопрос о содержании и структуре коллективного договора, надо учесть что они определяются сторонами. Надо иметь в виду, что понятием "взаимные обязательства работодателя и работников" охватываются две группы условий - нормативные положения - локальные нормы и обязательственные условия. Первостепенное значение имеют локальные нормы, которые разрабатываются сторонами в процессе заключения коллективного договора. Это связано с тем, что установленные в порядке централизованного нормирования условия труда составляют лишь необходимый минимум правовых гарантий, который может и должен повышаться путем коллективно-договорного регулирования.

Необходимо отличать локальные нормы, установленные сторонами коллективного договора, от нормативных положений, которые содержатся в действующем законодательстве и включены в коллективный договор в силу прямого предписания об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре.

При ответе на пятый вопрос прежде всего необходимо дать характеристику сторонам соглашений каждого уровня, а также кругу вопросов и сфере действия каждого вида соглашений.

Отвечая на шестой вопрос необходимо остановиться на характеристике основных положений действующего генерального соглашения.

#### **Нормативные акты и литература**

1. Конвенция МОТ № 98 «Право на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949).
2. Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981).
3. Трудовой кодекс РФ, 2002
4. Закон РФ от 12.01.96 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.11, 13)// Российская газета 20.01.96
5. Федеральный закон от 01.05.99 «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»// СЗ РФ 1999 № 18 Ст.2218.
6. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2008-2010 годы.
7. Письмо Минтруда РФ от 23.01.96 № 38-11 «Рекомендации по примерному содержанию раздела «Условия и охрана труда» в коллективном договоре».
8. Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н. Трудовое право России. - М.: Закон и право, 2002.
9. Орловский Ю.П. Трудовое право. - М.: Инфра-М, 2003
10. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций.– М.: ООО «ТК Велби», 2002
11. Трудовое право /под ред. О.В. Смирнова.- М.: "Проспект" 2003
12. Анисимов А.Л. «Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение»// «Трудовое право» № 1, 2003, с.17
13. Анисимов А.Л. «Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение»// «Трудовое право» № 2, 2003, с.27

14. Бородин И.И. «Общие понятия социального партнерства»// «Трудовое право» № 2, 2003, с.36
15. Власов В.Н. Соглашения и коллективные договора// Государство и право. 1995 № 8
16. Лютов Н.Л. «Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права»// «Трудовое право» № 2, 2003, с.19, № 3, с.9
17. Лютов Н.Л. «Некоторые проблемы правового статуса представителей работников в социально-партнерских отношениях»// «Трудовое право» № 7, 2002, с.77
18. Нестерова Т.А. «Судебные приставы как субъекты трудового права»// «Трудовое право» № 6, 2003, с.54
19. Нуртдинова А.Ф. Организация правового регулирования трудовых отношений: федеральный и региональный аспекты // "Журнал российского права", N 7, июль 2003 г.
20. Подвысоцкий П.Т. «Субъекты локального регулирования»// «Трудовое право» № 6, 2003, с.66
21. Рыбакова Е.Л. «Как заключить коллективный договор на предприятии, в учреждении, организации»// «Трудовое право» № 3, 2003, с.20
22. Трудовое право : с учётом новой ред. Трудового кодекса РФ : учеб. для вузов рек. МО РФ / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, И. А. Костян [и др.] ; под ред.: О.В. Смирнова, И. О. Снигирёвоого ; . Акад. труда и соц. отношений. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2008. - 598 с. ; 60x90/16. - Авт. указ. на обороте тит. л. - ISBN 978-5-482-01741-8.

### Задачи

Задача 1. К родителям приехали на праздник четверо их детей и за столом заспорили на кого из них распространяет трудовое законодательство. Отец – механик электростанции, мать работает в производственном кооперативе надомницей по пошиву мешков, сын Александр – капитан речного корабля, дочь Мария работает продавцом в палатке своего мужа, дочь Екатерина – свободный художник, рисует и продает свои картины, сын Владимир военнослужащий, а его жена – домохозяйка. На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

Задача 2. Издательство "Юридическая литература" заключило договор с профессорами юридического института Васильевым и Пановым об издании написанной ими рукописи. Редактирование учебника было поручено старшему редактору издательства Фадеевой. В каких правоотношениях состоят с издательством указанные лица?

Задача 3. Предприятие для проведения работ по ремонту крыши занимаемого им помещения пригласило Смирнова и Фадеева. Было заключено соглашение, по которому Смирнов и Фадеева обязались в течение двух месяцев выполнить данную работу. По окончании работы Смирнов и Фадеев потребовали оплаты за сверхурочный труд, поскольку в течение восьми недель они фактически работали более 40 часов в неделю, и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск. Правомерны ли требования Смирнова и Фадеева? Изменится ли решение, если окажется, что им были установлены время начала и окончания работы, перерыв на обед и день отдыха?

Задача 4. ООО «Вектор» заключил договор с гражданкой Шалимовой, согласно которому она предоставила часть своего дома под магазин за определенную плату. Одновременно в договоре было обусловлено, что Шалимова обязуется убирать помещение, выделенное под магазин, за что ООО будет выплачивать ей ежемесячно по 7000 рублей. Спустя год Шалимова потребовала выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, либо предоставить ей отпуск. В каких правоотношениях находится Шалимова с ООО? Законны ли требования Шалимовой?

Задача 5. В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном объединении в профорганах двух профессиональных союзов, созданных в этом объединении, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров, в частности, должен ли каждый профсоюзный орган в отдельности нести

переговоры от имени объединяемых и представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию? От имени кого ведет переговоры эта комиссия? Подготовьте аргументированные ответы на поставленные вопросы.

## Занятие 2. Трудовой договор (6 часов)

### Вопросы для обсуждения

1. Трудовой договор как одна из форм реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду. Понятие, стороны и значение трудового договора. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т. д.).
2. Содержание ТД
3. Порядок заключения ТД. Прием на работу. Виды ТД по сроку.
4. Изменение ТД.
5. Общая характеристика оснований прекращения ТД. Отличие прекращения ТД от отстранения от работы.
6. Расторжение ТД по инициативе работника.
7. Расторжение ТД по инициативе работодателя.
8. Порядок увольнения и производство расчета. Выходное пособие.
9. Правовые последствия незаконного увольнения работника.
10. Трудовая книжка работника.

Изучение данной темы следует начать с анализа ст. 37 Конституции РФ, где закреплено положение о свободе труда. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию.

Трудовой договор в системе трудового права занимает центральное место. Его можно рассматривать в трех аспектах: 1) как соглашение о труде в качестве работника; 2) как юридический факт, являющийся одним из главных оснований возникновения и формой существования трудового правоотношения во времени; 3) как один из центральных институтов трудового права, т.е. система правовых норм о приеме на работу (заключении трудового договора), переводе на другую работу (изменении трудового договора) и увольнении (прекращении трудового договора). Необходимо рассмотреть каждый из этих аспектов в отдельности.

Трудовой договор отличается от смежных договоров гражданского права, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и др.) При этом очень важно раскрыть отличительные специфические признаки трудового договора.

Одним из важных вопросов, на который студент должен обратить свое внимание, является содержание трудового договора.

Под содержанием любого договора понимается совокупность его условий. Они определяют права и обязанности сторон. Содержание трудового договора составляет совокупность его условий. В зависимости от порядка их установления различают два вида условий трудового договора: а) непосредственные, устанавливаемые соглашением сторон при заключении трудового договора; б) производные, устанавливаемые законодательством.

Отвечая на третий вопрос, прежде всего необходимо остановиться на правилах приема граждан на работу. Необходимо перечислить документы, которые должен представить гражданин для заключения трудового договора, остановиться на оформлении приема на работу и форме ТД. Также надо подробно остановиться на испытательном сроке. Он устанавливается соглашением сторон с целью проверки соответствия работника поручаемой ему работы. Необходимо изучить какие существуют сроки испытания, кому не устанавливается испытание при приеме на работу и каковы последствия при неудовлетворительном результате испытания.

В соответствии со ст. 58 ТК РФ трудовые договоры заключаются:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет;

Следует знать, что срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения.

Изучая вопрос о переводе на другую работу очень важно усвоить само понятие перевода, его отличие от простого перемещения на другое рабочее место.

Студент должен знать классификацию видов переводов на другую работу, основания и условия перевода по каждому из его видов. Действующее законодательство о труде предусматривает различную классификацию переводов на виды. По срокам все переводы делятся на постоянные и временные.

Трудовой договор может быть прекращен лишь по основаниям, указанным в законе, и в определенном порядке, предусмотренном по каждому из оснований.

В законодательстве о труде встречаются три термина, касающиеся трудовых правоотношений. Термин "прекращение" трудового договора означает прекращение трудовых правоотношений по всем основаниям, предусмотренным трудовым законодательством. Термин "расторжение" означает прекращение трудового договора по одностороннему волеизъявлению (работодателя, работника). Термин "увольнение" употребляет законодатель применительно к конкретному работнику.

Прекращение трудового договора следует отличать от отстранения работника от работы. Прекращение трудового договора - это акт прекращения конкретных трудовых правоотношений работника с работодателем. А отстранение не прекращает само по себе трудовое правоотношение, здесь лишь приостанавливается выполнение работником его трудовых функций с приостановкой выплаты за это время заработной платы.

Действующее российское трудовое законодательство запрещает расторжение трудового договора по инициативе работодателя без оснований, указанных в законе. Работодатель может по своей инициативе расторгнуть трудовой договор по основаниям, предусмотренным в ст. 81 ТК РФ, исключения составляют случаи специально указанные в законе. Законодатель дает исчерпывающий перечень общих оснований расторжения трудового договора. Студент должен подробно остановиться на анализе каждого пункта данной статьи.

Кроме того, студент должен для себя хорошо уяснить, каков порядок оформления увольнения и производство расчета, что из себя представляет выходное пособие, в каких случаях оно выплачивается.

Необходимо знать правовые последствия незаконного перевода и увольнения. Изучить по данному вопросу соответствующие положения ТК РФ.

Отвечая на двенадцатый вопрос прежде всего следует остановиться на Постановлении Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках».

#### **Нормативные акты и литература**

1. Конституция РФ 1993
2. Трудовой кодекс РФ, 2002
3. Закон РФ от 19.02.93 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" // Ведомости РФ 1993 № 16 Ст.551; 1993 № 26 Ст.957
4. Закон РФ от 10.07.92 «Об образовании» в ред. от 13.01.96 //СЗ РФ 1996 № 3 Ст.150
5. Закон РФ от 26.06.92 «О статусе судей в РФ»//Ведомости РФ 1992 № 30 Ст.1792.
6. Закон РФ от 17.01.92 «О прокуратуре РФ» в ред. от 18.10.95, 10.02.99// СЗ РФ 1995 № 47 Ст. 4472.
7. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»
8. Постановление Правительства РФ от 5 июля 2000 г. N 490 "Об испытании при назначении на государственную должность федеральной государственной службы Правительством Российской Федерации"//Российская газета от 11 июля 2000 г., N 133, в Собрании законодательства Российской Федерации от 10 июля 2000 г., N 28, ст. 2979, в приложении к "Российской газете" N 28, 2000 г.

9. Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" (с изм. и доп. от 19 июля 2001 г.)//Российская газета от 29 марта 2000 г., N 61, в Собрании законодательства Российской Федерации от 27 марта 2000 г., N 13, ст. 1373
10. Постановление Правительства РФ от 21 марта 1994 г. N 210 "Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)"// САПП РФ 1994 № 13 Ст.991
11. Постановление Правительства РФ от 05.12.91 № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну»// СПП РФ № 1-2, 1992 Ст.7.
12. Постановление Правительства РФ от 4 сентября 1995 г. N 877 "Об утверждении перечня работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров"
13. Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. N 69 "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек"
14. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. N 794/33-82 "Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ" (с изм. и доп. от 29 марта, 5 апреля, 26 мая, 11 июля, 29 ноября 1988 г. 28 сентября 1989 г. 17 января 1990 г.)
15. Гейц И.В. Особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры //"Консультант бухгалтера", N 10, октябрь 2003 г.)
16. Григорьева Т.А., Ермоленко А.С. Что важно знать, заключая срочный трудовой договор // "Российский налоговый курьер", N 17, сентябрь 2003 г.)
17. Давыдов О.А. Трудовой договор с руководителем // "Главбух", Отраслевое приложение "Учет в сфере образования", N 4, IV квартал 2003 г.
18. Дзгоева Д.О. «Правовое регулирование лиц с семейными обязанностями»// «Трудовое право» № 2, 2003, с. 67
19. Зайцева О.Б. «Заключение аттестации как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя по ТК РФ»// «Трудовое право» № 4, 2003, с.6
20. Зайцева О.Б. «Дифференциация правового регулирования труда руководителя в связи с принятием нового ТК РФ»// «Трудовое право» № 3, 2003, с.15
21. Киселёв, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда : учебник / И. Я. Киселёв, А. М. Лушников ; под ред. М. В. Лушниковоого. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : ЭКСМО, 2008. - 608 с. ; 60x90/16. - (Российское юридическое образование). - Библиогр.: с. 592-594. - ISBN 978-5-699-26397-7.
22. Козлова Т.А. «Восстановление на работе работников, уволенных по собственному желанию»// «Трудовое право» № 3, 2003, с.5
23. Москвичева Т.М. «Особенности правового регулирования приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями»// «Трудовое право» № 6, 2003, с.27
24. Покровская М.М. «Дополнительные условия ТД»// «Трудовое право» № 5, 2003, с.10
25. Полетаев Ю.Н. «Особенности ТД, заключаемого с материально ответственными лицами»// «Трудовое право» № 5, 2003, с.15
26. Полетаев Ю.Н. «Трудовой договор с материально ответственными лицами и договор о полной материальной ответственности»// «Трудовое право» № 6, 2003, с.18
27. Сафонов М.Н. Трудовые договоры: особенности практического применения // "Журнал российского права", N 8, август 2003 г.
28. Французова Л.В. «Испытательный срок»// «Трудовое право» № 12, 2002, с.78
29. Французова Л.В. «Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству»// «Трудовое право» № 4, 2003, с.42
30. Халдеева Н.В. «Правовое регулирование труда работников Крайнего Севера в ТК РФ»// «Трудовое право» № 11, 2002, с.64

31. Черняева Д.В. «Регулирование труда работников религиозных организаций в РФ»// «Трудовое право» № 5, 2003, с.4
32. Что нужно знать бухгалтеру о Трудовом кодексе. - "Главбух", 2002 г.
33. Эрделевский А.М. «Трудовой и гражданско-правовой договоры: сходство и различия»// «Трудовое право» № 2, 2003, с.4

### **Задачи**

Задача 1. При рассмотрении трудового спора в суде общей юрисдикции по поводу увольнения с работы менеджера Петрова было обнаружено, что его прием на работу не был надлежащим образом оформлен, в частности, не был издан приказ. Надо выяснить, когда именно Петров вступил в трудовые отношения с организацией, так как от этого обстоятельства зависит решение ряда правовых вопросов. Решите спор по существу.

Задача 2. На прием к адвокату пришел гражданин Кузнецов и попросил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки. Кузнецов пояснил, что работает в туристическом агентстве менеджером, с ним заключен договор, названный «Соглашение на выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он является на работу к восьми часам каждый день, кроме субботы и воскресенья. Его рабочий день длится 9 часов, в течение дня он работает с клиентами туристического агентства, продает путевки и получает вознаграждение за свою работу в зависимости от числа проданных путевок, подчиняется при этом директору агентства. В роли адвоката дайте мотивированный ответ гражданину Кузнецову.

Задача 3. Гражданин Василевский, увидев объявление о приеме в магазин продавцом, пришел в отдел кадров трудоустроиться. От него потребовали следующие документы: паспорт, трудовую книжку, страховое свидетельство обязательного пенсионного страхования, ИНН, медицинскую справку из поликлиники о состоянии здоровья, справки от психиатра и нарколога, справку о регистрации по месту жительства, характеристику с последнего места работы. В качестве помощника прокурора района определите законность требований отдела кадров.

Задача 4. Старший бухгалтер лесоторговой базы Романова была переведена на основании п. 5 ст. 77 ТК на работу в вышестоящую организацию – объединение по производству тары на должность заместителя главного бухгалтера с месячным испытательным сроком. Через 3 недели после оформления приема на работу работодатель предложил Романовой вернуться на прежнюю работу в лесоторговую базу «в связи с недостаточным опытом руководящей работы». От перевода работница отказалась, после чего был издан приказ по объединению об увольнении Романовой по ст. 71 ТК как не выдержавшей испытание. С таким приказом она не согласилась и обратилась в суд за разрешением возникшего трудового спора. Законно ли увольнение Романовой?

Задача 5. Ручьева обратилась с просьбой принять ее на работу экономистом. Работодатель, узнав, что у Ручьевой есть двое детей (2 года и 7 лет), отказал ей в приеме на работу. Может ли Ручьева обжаловать отказ в приеме на работу? Какое решение может быть вынесено в случае признания отказа в приеме на работу необоснованным? В каких случаях отказ в приеме на работу признается необоснованным? На основании чего?

Задача 6. В связи с катастрофой природного характера директор магазина своим приказом перевел бухгалтера Сергееву, юристконсульта Новожилова и всех работников планового отдела на работы по ликвидации стихийного бедствия. Указанные выше работники отказались от такого перевода, мотивируя это тем, что имеет место перевод на не обусловленную трудовым договором работу. Правомерны ли действия работодателя?

Задача 7. Елисеева работала в унитарном предприятии в качестве ландшафтного дизайнера. Директор предприятия своим приказом перевел ее на работу по уборке городских озеленений. Однако Елисеева отказалась от перевода и была уволена с работы. Не со-

гласившись с решение директора, она обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе. Какое решение должен вынести суд?

Задача 8. В связи с производственной аварией в ремонтном цехе токаря IV разряда Изотова перевели на работу грузчиком на 2 месяца. В прокатном цехе из-за болезни разнорабочего Сазонова перевели в разнорабочие слесаря Большакова. Изотов и Большаков обратились в КТС с жалобами на незаконный перевод. Каковы основания и условия перевода работника на другую работу по инициативе работодателя? Правомерны ли действия работодателя?

Задача 9. Тимофеев был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на автобусе. Тимофеев отказался от работы на автобусе. Правомерен ли отказ Тимофеева? Является ли законным данный перевод на другую работу?

Задача 10. Маслова обратилась 10 февраля с письменным заявлением к администрации, где она работала счетоводом, с просьбой уволить ее с работы, так как она намерена перейти на работу в другую организацию, где ей предлагают работу бухгалтера. 25 марта того же года администрация издала приказ об увольнении Масловой по собственному желанию (п. 3 ст. 77 ТК РФ). Маслова обжаловала увольнение в суд, при этом она объяснила, что в феврале у нее действительно была возможность поступить на другую работу, но теперь у нее такой возможности нет. Подлежит ли требование Масловой удовлетворению? Каков порядок расторжения трудового договора по ст. 80 ТК РФ?

Задача 11. Комендант общежития медицинской академии Самохина подала заявление о своем желании уйти с работы. По истечении 2 недель администрация академии заявила, что она не может найти другого подходящего работника и отказалась принять материальные ценности, вверенные коменданту, и выдать ей трудовую книжку. Самохина обратилась к юрисконсульту академии за разъяснением может ли она самовольно оставить работу и куда ей следует обратиться с требованием о расторжении трудового договора. Решите данное дело.

Задача 12. После возникшей ссоры с одним из сотрудников института Склярков обратился к администрации с заявлением освободить его от занимаемой должности по собственному желанию. В тот же день был издан приказ об увольнении Скляркова по соглашению сторон (п.1 ст.77 ТК РФ). Через два дня после издания приказа Склярков потребовал свое заявление об увольнении обратно. Администрация института возражала. Кто прав? Решите данный спор?

Задача 13. Техник Симонов за нарушение общественного порядка в клубе завода был уволен по п.5 ст.81 ТК РФ. До этого случая на Симонова было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу. Симонов обратился с иском в суд о восстановлении на работе. Какое решение должен принять суд?

Задача 14. Токарь Остроумов был уволен с работы по п.5 ст.81 ТК РФ за неоднократное нарушение трудовой дисциплины, так как в течение года на него наложено три дисциплинарных взыскания. При рассмотрении его иска о восстановлении на работе в суде выяснилось, что никаких объяснений до наложения взысканий администрация от него не потребовала. Кроме того, за третий проступок администрация объявила ему строгий выговор и одновременно уволила его. Подлежит ли Остроумов восстановлению на работе? Решите дело.

Задача 15. Приемщица готовой продукции швейного объединения «Женская мода» Землякова приказом администрации была уволена 8 декабря 2009г. по п.2ст.83 ТК РФ в связи с восстановлением судом Колосковой, ранее занимавшей эту должность. Землякова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынуж-

денного прогула за 5 месяцев. В исковом заявлении Землякова указала, что в швейном объединении имеется другая работа, которую она могла бы выполнять. Однако администрация не предлагала ей никакой другой работы. Какое решение должен вынести суд?

Задача 16. Грузчик универсама Соколов уволен с работы по п.6 ст.81 ТК РФ. Соколов обжаловал данное увольнение и в своем заявлении, поданном в суд, указал, что он действительно находился в нетрезвом состоянии на работе, но это было не в момент явки на работу, а за один час до окончания работы и поэтому на его трудоспособности и производительности в течение всего рабочего дня не отразилось. Является ли увольнение Соколова законным? Какое решение должен вынести суд? Какие доказательства принимаются во внимание для подтверждения нетрезвого состояния?

Задача 17. Заведующая филиалом универсама "Детский Мир" Боброва была уволена с работы дирекцией универсама по п. 7 ст.81 ТК РФ в связи с недостачей 48 тыс. руб., которая была обнаружена при ревизии отдела. Боброва погасила установленную недостачу и обратилась к администрации с просьбой о восстановлении ее на прежней работе. Так как администрация универсама в восстановлении за работе отказала, Боброва обратилась в суд, где заявила о незаконности ее увольнения. Законно ли увольнения Бобровой? Какое решение должен вынести суд?

Задача 18. Мастер по ремонту телевизоров Краснов обратился в суд с иском о восстановлении его на работу в ООО по оказанию бытовых услуг населению, поскольку считал, что увольнение по п.2 ст.77 ТК РФ незаконно, так как он заключил с ООО договор о постоянной работе, а не на определенный срок. Представитель ответчика утверждал, что договор с Красновым был заключен на один год. В подтверждение он представил письменный договор с Красновым и приказ директора ООО, в котором действительно было указано, что Краснов принят на работу в качестве телевизионного мастера сроком на один год. В договоре подпись Краснова отсутствовала, а в приказе имелась запись работника кадровой службы о том, что Краснов с приказом ознакомлен. Какое решение должен вынести суд по данному вопросу и на основании каких норм ТК РФ?

Задача 19 Смирнов обратился в суд с иском у «Омскэлектро» о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, возмещении морального вреда, указывая, что работал у ответчика по трудовому договору монтажником внутренних систем РЗУ IV разряда. Согласно медицинскому заключению по состоянию здоровья ему был рекомендован легкий труд без подъема тяжестей на 2 месяца. Истец был уволен с работы по п. 8 ст. 77 ТК в связи с отказом от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Смирнов считает увольнение незаконным, поскольку легкий труд ему был рекомендован временно. Разрешите спор.

Задача 20 Иванова принята на работу старшим продавцом магазина «Детское питание» с двухмесячным испытательным сроком. После истечения этого срока с согласия Иванова испытательный срок был продлен еще на 1 месяц. В течение этого месяца Иванов дважды опоздал на работу, за что и был уволен по ст. 71 ТК. Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Сформулируйте решение суда.

Задача 21 Зенин работал кладовщиком на швейном комбинате и по совместительству рабочим по отгрузке готовой продукции на кондитерской фабрике. За совершенное на кондитерской фабрике хищение он был уволен по подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК. Узнав об этом, работодатель уволил его с должности кладовщика по п. 7 ст. 81 ТК. Зенин обратился с иском в суд о восстановлении на работе кладовщиком, указав, что на швейном комбинате не совершал никаких виновных действий. Правомерно ли увольнение Зенина? Когда и за какие действия может быть уволен работник по п. 7 ст. 81 ТК?

### Занятие 3. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха (2 часа)

#### Вопросы для обсуждения

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Режим и учет рабочего времени.
3. Сверхурочная работа.
4. Понятие и виды времени отдыха.
5. Понятие и виды отпусков.
6. Порядок предоставления отпусков.

Рабочее время и время отдыха - это правовые категории, которые находятся в диалектическом единстве, взаимосвязи и взаимообусловленности. Социально-экономическая взаимозависимость этих категорий проявляется в том, что чем больше или меньше одна часть (например, рабочее время), тем меньше или больше другая его часть (время отдыха). Правовая взаимосвязь проявляется в том, что установление федеральным законом продолжительности рабочего времени, работающему по трудовому договору, является одной из важнейших гарантий конституционного права на отдых, закрепленного в ст. 37 Конституции РФ.

Изучая вопрос о правовом регулировании рабочего времени и времени отдыха, студентам необходимо учитывать, что используются методы, свойственные трудовому праву в целом, а именно метод государственного централизованного нормирования и метод коллективно-договорного регулирования, а также в ряде случаев сочетание того и другого метода. Важно знать сферу применения каждого из этих способов и указать правовое основание для его применения. Так в порядке государственного централизованного нормирования устанавливается максимальная нормальная продолжительность рабочего времени в организации (не более 40 часов в неделю) и минимальная продолжительность оплачиваемого ежегодного отпуска (не менее 28 календарных дней).

Важно внимательно изучить вопрос о видах продолжительности рабочего времени - нормальной, сокращенной и неполной. Необходимо отличать сокращенную продолжительность рабочего времени от неполной. При этом надо обратить внимание на порядок установления неполного рабочего времени. В его основе лежит либо соглашение сторон трудового договора, либо нормы, обязывающие работодателя устанавливать работникам, по их просьбе, неполное рабочее время.

Важное практическое значение имеет знание вопроса о режиме и видах учета рабочего времени. Нужно различать режим работы организации, в частности, начало и окончание ее работы, выходные дни, и режим рабочего времени работников, работающих в организации, который определяется Правилами внутреннего трудового распорядка и графиками сменности, разрабатываемыми в соответствии с законодательством, который и является предметом изучения в курсе трудового права. Режим рабочего времени предопределяется видом рабочей недели, спецификой организации работы и некоторыми другими обстоятельствами. Поэтому он может быть весьма различным.

Законодательством предусматривается возможность установления различного режима, в основе которого могут быть графики сменности: скользящий (гибкий) график рабочего времени, вахтовый метод режима труда и др. На основе учебной литературы и действующего законодательства важно уметь дать правильную характеристику существующих режимов рабочего времени, обратив внимание на круг лиц, в отношении которых он может устанавливаться, специфику производственных условий, вызывающих необходимость применения соответствующего режима, например, вахтового метода. Независимо от вида режима каждый из них направлен на обеспечение условий для выполнения работником установленной нормы труда. Поэтому на работодателя законом возложена обязанность организации учета фактически

отработанного времени каждым работником. Согласно действующему законодательству применяются следующие виды учета – поденный, недельный и суммированный.

Хорошее знание вопроса о видах и порядке учета рабочего времени помогает правильно определить правовую природу переработки количества рабочих часов. Такая переработка может быть связана с недостатками в составлении графиков сменности, которые должны обеспечивать баланс рабочего времени в рамках учетного периода, исчисленного по календарю пятидневной рабочей недели, или являться сверхурочной работой, для выполнения которой в Законе установлены определенные правила, которые могут быть конкретизированы в коллективных или трудовых договорах. При изучении вопроса о сверхурочных работах студентам необходимо прежде всего отправляться от принципиального положения действующего законодательства об ограничении сверхурочных работ. Надо учесть, что работники могут привлекаться к сверхурочной работе только с их согласия.

При изучении вопросов времени отдыха надо обратить внимание на его понятие и виды, предусмотренные в действующем законодательстве и раскрываемые в учебной литературе. Так начинать изложение вопроса о праве на отдых и его видах студенты должны с анализа п. 5 ст. 37 Конституции, согласно которому установленные в ней федеральным законом гарантии права на отдых обеспечиваются работающим по трудовому договору. При этом важнейшие виды отдыха и порядок их предоставления регулируются в централизованном порядке. В коллективно-договорном порядке решаются вопросы времени отдыха либо неурегулированные в Законе, либо конкретизирующие нормы, главным образом, относительно режима его использования.

При изучении вопроса о ежегодных оплачиваемых отпусках особенно важно обратить внимание на виды дополнительных отпусков, основания их предоставления, минимальную продолжительность и порядок суммирования дополнительных отпусков с ежегодным основным отпуском. Надо иметь в виду, что существуют и другие нормативные правовые акты, предусматривающие дополнительные отпуска отдельным категориям работников. Они могут предоставляться также по основаниям, установленным в коллективных или трудовых договорах. При этом надо учесть, что виды производств, работ, профессий и должностей, работа в которых дает право на дополнительный отпуск, минимальная его продолжительность и условия их предоставления определяются в централизованном порядке - Правительством Российской Федерации.

При изучении вопроса об отпусках без сохранения заработной платы следует иметь в виду, что действующее трудовое законодательство устанавливает два вида оснований для их предоставления по просьбе работника. При наличии одних работодателю обязан предоставлять работникам соответствующий отпуск, а при наличии других - может и не предоставлять.

Отвечая на шестой вопрос прежде всего необходимо отметить, что право на оплачиваемый отпуск в первый год работы возникает по истечении шести месяцев работы в данной организации. При этом некоторые категории работников имеют право на первый оплачиваемый отпуск и до истечения шести месяцев работы. Отдельно надо остановиться на исчислении стажа работы, дающего право на отпуск, Также необходимо изучить в каких случаях допускается продление или перенесение отпуска, как может быть использовано право на отпуск в случае увольнения.

#### **Нормативные акты и литература**

1. Трудовой кодекс РФ. Разд. 4, 5 и 8.
2. Закон РФ от 19.02.93 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях»//Ведомости РФ 1993. № 16 Ст.351.
3. Закон РФ от 10.07.92 № 3266 «Об образовании»

4. Закон РФ от 26.06.92 № 3132 «О статусе судей в РФ»
5. Закон РФ от 09.06.93 № 5142 «О донорстве крови и ее компонентов»
6. Федеральный закон от 02.08.95 № 122 «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов»
7. Федеральный закон от 27.05.98 № 76 «О статусе военнослужащих»
8. Федеральный закон от 24.11.95 № 181 «О социальной защите инвалидов в РФ»
9. Федеральный закон от 17.01.92 № 2202 «О прокуратуре РФ»
10. Федеральный закон от 07.11.2000 № 136 «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»
11. Федеральный закон от 21.07.97 3 114 «О службе в таможенных органах РФ»
12. Федеральный закон от 22.08.95 № 152 «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»
13. Федеральный закон от 08.05.94 № 3 «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата ГД ФС РФ»
14. Глушко В.Д. «Сверхурочные работы»// «Трудовое право» № 6, 2003, с.70
15. Савельева Н.Н. «Рабочее время»// «Трудовое право» № 1, 2003, с.34
16. У многосменного режима работы свои особенности (Бухгалтерское приложение к газете "Экономика и жизнь", выпуск 48, ноябрь 2003 г.)
17. Трудовое право России : учеб. для вузов по направлению 521400 и спец. 021100 "Юриспруденция" рек. МО РФ / Ю. П. Орловский, В. В. Глазырин, А. ф. Нуртдинова [и др.] ; под ред.: Ю. П. Орловского, А. Ф. Нуртдиновой. - 2-е изд. - М. : ИНФРА-М ; Контракт, 2008. - VIII, 598 с. ; 60x90/16. - (Высшее образование). - Авт. указ. на III с. - ISBN 978-5-16-003283-2.

#### **Задачи**

Задача 1. В связи с необходимостью завершения укладки бетона при строительстве многоэтажного объекта старший производитель работ отдал распоряжение оставаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим указанные работники переработали на объекте сверх своей ежедневной нормы по 4 часа. Работники заинтересовались у прораба, как будет компенсирована такая переработка. Однако прораб ответил, что, поскольку бетон был доставлен с нарушением установленного времени его подвоза, а рабочие часть времени в течение рабочего дня не работали, поэтому никакой компенсации за дополнительные часы работы работникам не полагается. Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? В чем ее суть и какой порядок привлечения к сверхурочной работе?

Задача 2. В коллективном договоре одного из предприятий г. Перми содержится условие, согласно которому лица, нарушающие трудовую дисциплину, в частности, опаздывающие на работу и прогуливающие, могут привлекаться к сверхурочной работе без какой либо дополнительной оплаты. Является ли законным такое условие договора?

Задача 3. Санитарка больницы ушла в отпуск по графику с 20 мая 2009 г. на 28 календарных дней. 31 мая 2009 г. она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели. Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска? На основании чего?

Задача 4. В связи с отсутствием сырья директор организации объявил рабочим цеха, что им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком на 20 дней. Большинство работников возражали против такого отпуска, поскольку и без того им задержали выплату заработной платы на два месяца. Четыре работника согласились уйти в отпуск, но при условии выплаты за этот период средней заработной платы. Правильны ли действия директора? Вправе ли работники требовать оплаты за отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя? На основании чего?

Задача 5. Сотруднице коммерческой организации Павловой, имеющей ребенка-инвалида в возрасте 15 лет, было отказано в предоставлении дополнительного дня отдыха в течение каждой рабочей недели в связи с отсутствием у организации соответст-

вующих денежных средств. Правомерен ли отказ? За счет каких средств производится оплата дополнительных выходных дней в указанных случаях?

Задача 6. Петровой, работающей в кафе «Спутник» на условиях неполного рабочего времени, был предоставлен отпуск продолжительностью 20 календарных дней. При этом администрация объяснила, что, поскольку Петрова работает неполный рабочий день, права на полный ежегодный оплачиваемый отпуск она не имеет. Законно ли решение администрации кафе?

Задача 7. По распоряжению директора школы секретарь-машинистка Фролова должна была остаться после окончания рабочего дня для выполнения срочных машинописных работ, от чего она отказалась, сославшись на то, что ей необходимо забрать ребенка из детского сада. Расценив такой отказ как нарушение трудовой дисциплины, директор приказом по школе объявил ей выговор. Правомерно ли поведение Фроловой?

#### Занятие 4. Ответственность по трудовому праву (2 часа)

##### Вопросы для обсуждения

1. Правовое регулирование дисциплины труда.
2. Дисциплинарная ответственность: понятие, виды, порядок привлечения.
3. Дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников.
4. Материальная ответственность работника, ее основание и условия.
5. Виды материальной ответственности работника.
6. Порядок возмещения ущерба.

Изучение данной темы следует начать с уяснения понятия «трудовая дисциплина». Студент должен обратить внимание на то, что как правовая категория, дисциплина труда рассматривается в четырех аспектах: 1) как один из основных принципов; 2) как элемент трудового правоотношения; 3) как институт трудового права; 4) как фактическое поведение, т.е. уровень соблюдения всеми на производстве дисциплины труда.

Самым внимательным образом следует подойти к правовому регулированию дисциплины труда. В соответствии со ст.189 ТК РФ, дисциплина труда регулируется ТК РФ, иными законами, ставами и положениями о дисциплине, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации. Отдельно надо остановиться на правилах внутреннего трудового распорядка организации.

Необходимо хорошо изучить вопрос о дисциплинарной ответственности работников. Она является одним из видов юридической ответственности, которая предусмотрена законодательством за неправомерное поведение. В основе дисциплинарной ответственности всегда лежит конкретный дисциплинарный проступок. Это – противоправное, виновное невыполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Следует знать, что субъектом дисциплинарного проступка может быть только гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с конкретной организацией и нарушающий трудовую дисциплину.

Действующее трудовое законодательство предусматривает два вида дисциплинарной ответственности работников: общую и специальную. Следует детально изучить эти два вида, показать отличие специальной дисциплинарной ответственности от общей. Изучая специальную ответственность необходимо знать какими актами она предусмотрена.

Материальная ответственность по трудовому праву России - это самостоятельный вид юридической ответственности. Обязанность работника возместить причиненный работодателю имущественный ущерб наступает независимо от привлечения его к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

Студентам необходимо обратить внимание на то, что субъектом материальной ответственности в трудовом праве могут быть только работники, состоящие (или состоявшие в момент причинения ущерба) в трудовых отношениях с тем работодателем, которому они причинили материальный ущерб. В тех случаях, когда ущерб предприятию причинен лицами, которые выполняют для этого предприятия работу не по трудовому договору, т.е. не состоят с предприятием в трудовых отношениях, возмещение ущерба производится по нормам гражданского права. По нормам трудового права взысканию подлежит только прямой действительный ущерб, при этом, как правило, в ограниченном размере - не более среднего месячного заработка работника, причинившего ущерб. Неполученные предприятием в связи с причиненным ущербом доходы, как правило, взысканию не подлежат. По нормам гражданского права причиненный вред подлежит возмещению в полном объеме лицом, причинившим его. По нормам трудового права работники освобождаются от материальной ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственного риска. В гражданском праве в таких случаях ущерб подлежит возмещению.

Самым внимательным образом студентам следует изучить те условия, при которых работник может быть привлечен к материальной ответственности. К таким условиям в совокупности относятся: наличие прямого действительного ущерба; противоправность поведения работника; причинная связь между противоправным поведением и наличием ущерба; вина работника. Указанные условия являются обязательными, и при отсутствии хотя бы одного из них нельзя привлекать работника к материальной ответственности.

Студенты должны самым внимательным образом изучить все виды материальной ответственности, установленные законодательством о труде. Различают два основных вида материальной ответственности работников: ограниченную и полную. В зависимости от субъектного состава полная материальная ответственность может быть индивидуальной или, в предусмотренных законом случаях, коллективной (бригадной).

Ограниченная материальная ответственность устанавливается в размере прямого действительного ущерба, но не более своего среднего месячного заработка (ст. 241 ТК), за исключением тех случаев, для которых законодательством установлены иные пределы материальной ответственности. Наряду с ограниченной материальной ответственностью нормы трудового права предусматривают ряд случаев, когда работник, виновный в причинении предприятию ущерба, обязан возместить его полностью без каких-либо ограничений. Такие случаи строго ограничены и устанавливаются только законодательством Российской Федерации. Они указаны в статье 243 ТК РФ.

Далее студенты должны изучить действующий порядок возмещения ущерба, причиненного рабочими и служащими. Здесь прежде всего следует иметь в виду, что работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия администрации предприятия работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

В случае отказа работника от добровольного возмещения ущерба, причиненного по его вине, этот ущерб взыскивается принудительно во внесудебном или судебном порядке.

#### **Нормативные акты:**

1. Дисциплинарный устав таможенной службы РФ утв. Указом Президента РФ от 16.11.98 № 1396
2. Приказ Госстроя РФ от 22.08.2003 N 315 "Об утверждении "Положения о прохождении службы в военизированных горноспасательных подразделениях в транспортном строительстве"
3. Устав о дисциплине работников рыбопромыслового флота РФ утв. Постановлением Правительства РФ от 21.09.00 № 708

4. Устав о дисциплине работников морского транспорта РФ утв. Постановлением Правительства РФ от 23.05.00 № 395
5. Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии РФ утв. Постановлением Правительства РФ 10.07.98 № 744
6. Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ утв. Постановлением Правительства РФ от 25.08.92 № 621
7. Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 № 823 «О порядке утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»
8. Постановление Минтруда от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»
9. Трудовое право России : учеб. для вузов по спец. "Юриспруденция" рек. МО РФ / А. В. Гребенщиков, Е. М. Доброхотова, Т. В. Иванкина [и др.] ; под ред.: С. П. Маврина, Е. Хохлова. - 2-е изд., перераб. и доп. - М. : НОРМА, 2008. - 656 с. ; 60x90/16. - Авт. указ. на обороте тит. л. - ISBN 978-5-468-00134-9.
10. Карпенко О.И. «Специальная дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта»// «Трудовое право» № 1, 2003, с.60
11. Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // "Законодательство", N 5, 6, 7, май, июнь, июль, 2003 г.
12. Липинский Д.А. «Регулятивная и превентивная функции дисциплинарной ответственности»// «Трудовое право» № 4, 2003, с.30
13. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. «Дисциплинарная ответственность. Увольнение»// «Трудовое право» № 7, 2002, с.86
14. Полетаев Ю.Н. «Трудовой договор с материально ответственными лицами и договор о полной материальной ответственности»// «Трудовое право» № 6, 2003, с.18
15. Савельева Н.Н. «Применение норма законодательства в отношении работников, появившихся на работе в состоянии алкогольного или токсического опьянения»// «Трудовое право» № 4, 2003, с.34
16. Шлыков В.В.»Экономические проблемы ответственности за разглашение коммерческой тайны согласно ТК РФ»// «Трудовое право» № 9, 2002, с.66

### **Задачи**

Задача 1. Тракторист ремонтно-строительного управления (РСУ) Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан. В результате произошедшей по его вине аварии были повреждены трактор и частный жилой дом. РСУ как владелец источника повышенной опасности понесло расходы по ремонту жилого дома и трактора с прицепом. Кроме того, РСУ были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как трактор не использовался по назначению в течение 10 дней. Имеется ли основание для привлечения Белова к материальной ответственности за ущерб, причиненный РСУ?. Если имеется, то в каком размере и в каком порядке будет возмещен ущерб?

Задача 2. На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившиеся в исправности средства и применив в экстремальной ситуации не предусмотренные правилами ведения работы методы. В противном случае предприятию мог быть причинен значительный материальный ущерб. Но и новый метод ведения работ привел к поломке части агрегатов, Тем самым предприятию был причинен материальный ущерб, правда, в значительно меньших

размерах, чем если бы члены бригады не проявили инициативу. Администрация предприятия лишила коллектив бригады премии за невыполнение планового задания и потребовала возмещения ущерба, вызванного поломкой буровых механизмов. Правомерны ли действия администрации? Что понимается под нормальным производственно-хозяйственным риском? Каковы его пределы? Кто устанавливает эти пределы?

Задача 3. Производственное объединение прачечных "Чайка" за испорченную при стирке партию белья выплатило его собственнику 30 тыс. руб. В удовлетворении регрессного иска объединения к стиральщику Никонову о возмещении на эту сумму ущерба районный народный суд отказал, ссылаясь на то, что белье пришло в негодность в результате отбеливания его хлорной известью. При этом суд посчитал, что в этом вины ответчика нет, так как отбеливание он производил по указанию мастера цеха. Между тем, как установлено впоследствии, до этой операции белье было испорчено по вине ответчика, который в нарушение технологии стирал его вместе с цветным бельем и оно закрасилось; последующее отбеливание было вызвано только этим обстоятельством. Законно ли решение суда? Имеются ли в данной ситуации условия для возмещения материального ущерба, причиненного ответчиком?

Задача 4. Волгоградский промторг предъявил иск к Шарову, Гришину и Кирилову о взыскании 70300 руб. в возмещение ущерба, причиненного выплатой штрафа за несвоевременный возврат тары по их вине. Ответчики дважды допустили задержку возврата тары, за что с промторга решениями арбитражного суда взыскивался штраф: в первом случае — 20300 руб, во втором — 50000 руб. Разрешая спор, районный суд исходил из общей суммы иска и взыскал с ответчиков в возмещение ущерба 42000 руб, т.е. в пределах их среднего месячного заработка. Правильно ли поступил суд в данном случае? Как определяется размер возмещаемого ущерба, если в одном производстве рассматривается несколько требований о возмещении работником ущерба?

Задача 5. Попова работала в КБ «Центрально-Европейский банк» кассиром отдела неторговых операций, с ней был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Непосредственным местом ее работы являлся пункт обмена валюты. В январе при обмене валюты клиент обманным путем изъясил у Поповой 3167 долларов США. Попова пыталась задержать клиента с помощью охранника, но сделать этого не удалось. О происшедшем было сообщено работодателю. Изучив первичные материалы происшествия и письменное объяснение работницы, работодатель обратился в суд с иском о взыскании с Поповой в полном размере причиненного ею материального ущерба. Полежит ли удовлетворению искомое требование работодателя? Возможно ли в данной ситуации снижение размера взыскания, если учесть, что Попова разведена, имеет на иждивении ребенка восьми лет и уволена истцом в связи с утратой доверия?

Задача 6. С работниками склада готовой продукции швейного объединения Лобановой, Гавриловой, Волковой и Петровой работодатель заключил письменный договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. При проведении инвентаризации материальных ценностей за период с 1 июля по 31 декабря на складе была выявлена недостача швейных изделий на общую сумму 18 тыс. руб. Должностной оклад Лобановой составляет 36000 руб., Гавриловой — 33000 руб., Волковой — 30000 руб., а Петровой — 28000 руб. В октябре Лобанова не работала в связи с отпуском; Петрова в июле находилась на курсах повышения квалификации; Гавриловой на весь декабрь был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. В каком порядке и в каких размерах может быть взыскан материальный ущерб с каждого работника в дан-

ной ситуации? Рассчитайте, какую сумму должен внести каждый из работников бригады в порядке возмещения материального ущерба, причиненного работодателю?

Задача 7. В связи с болезнью экспедитора администрация торговой организации поручила товароведу Григорьевой получить товар на базе. При приемке в торговом зале выяснилось, что не хватает одной упаковки товара стоимостью в 2,5 тысячи рублей. Администрация предложила товароведу возместить данный ущерб. Григорьева отказалась, сославшись на то, что она не несет полной материальной ответственности, так как не является экспедитором. Правомерно ли утверждение Григорьевой? В каком размере и в каком порядке может быть возмещен ущерб в данном случае?

Задача 8. Токарь Игнатов поломал станок. Администрация привлекла его к материальной ответственности, обязав возместить ущерб, сумма которого составила стоимость ремонта станка и стоимость недополученной продукции за тот период, в течение которого производился ремонт станка. Правильно ли администрация определила размер ущерба, подлежащего возмещению? Как изменится решение, если окажется, что поломка произошла в связи со скрытым дефектом в металле данного станка?

Задача 9. Секретарь генерального директора гостиничного комплекса, не изучив правила пользования множительной техникой, повредила ее. При выяснении обстоятельств повреждения ксерокса было установлено, что секретарь пыталась размножить учебные пособия, необходимые ее дочери для поступления в вуз. Несет ли секретарь материальную ответственность? В каком размере должен быть возмещен ущерб в данном случае?

Задача 10. Решением администрации спортивного клуба в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому администрация имела право к спортсменам, допустившим два опоздания на тренировку в течение месяца, применять, наряду с другими мерами, штраф. Одновременно было предусмотрено, что спортсменам, не допустившим опоздания на тренировку в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия. Законны ли указанные дополнения в Правилах внутреннего трудового распорядка? Каков порядок их применения?

Задача 11. На общем собрании акционеров при обсуждении состояния трудовой дисциплины, в числе других мер было решено: трем работникам объявить благодарность, двух рекомендовать наградить почетными грамотами, одного премировать и фотографию еще одного работника поместить в печатном издании организации. Совет директоров организации все рекомендации выполнил, кроме последней. Свое решение он мотивировал тем, что мнение общего собрания носит рекомендательный характер, а последнее слово принадлежит совету директоров. Правомерны ли действия совета директоров?

Задача 12. За опоздание на работу медицинской сестре Левиной был объявлен выговор. Спустя 6 месяцев она вновь нарушила дисциплину, уйдя на 15 минут раньше окончания рабочего дня. Администрация уволила Левину по п.5 ст.81 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Левина обратилась с иском в суд. Какое решение должен принять суд? Изменится ли решение, если окажется, что выговор Левиной был объявлен через 1,5 месяца после случившегося опоздания?

Задача 13. За два с половиной часа до окончания рабочего дня электромонтеры Галкин и Винокур бросили работу и пошли в винный магазин. Там они купили бутылку коньяку, две бутылки пива и распили их. После этого Галкин пошел домой, а Винокур вернулся на объект, чтобы закончить, как он объяснил, начатую работу. Здесь и обнаружил его управляющий трестом. Через три дня после дачи письменных объяснений, Галкин и Винокур были уволены по пп. б) п.6 ст.81 ТК РФ. Законно ли увольнение Галкина и Винокура? Применимы ли здесь другие основания для увольнения как меры дисциплинарного взыскания?

Задача 14. За несвоевременную подготовку годового бухгалтерского отчета Некрасовой был объявлен выговор, который затем был снят приказом руководителя организации через 4 месяца после его объявления. Вскоре по ее вине не был своевременно произведен расчет по заработной плате сотрудника организации, в связи с чем она была уволена по п.5 ст.81 ТК РФ. Правомерно ли такое увольнение?

#### Занятие 5. Порядок разрешения трудовых споров.

##### Вопросы для обсуждения

1. Понятие и классификация трудовых споров. Принципы разрешения трудовых споров.
2. Процессуальные сроки и сроки давности при рассмотрении трудовых споров.
3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров: в КТС, в суде, вышестоящими органами.
4. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров: примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже.
5. Реализация права на забастовку. Признание забастовки незаконной.

Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров — это важнейшая форма самозащиты работниками своих трудовых прав, когда они, считая свои интересы нарушенными, обращаются в юрисдикционный орган. Возникновению трудовых споров, как правило, предшествуют правонарушения в сфере труда, являющиеся непосредственным поводом спора. Когда действия обязанного субъекта были законными, а другой субъект считает их неправомерными, то здесь также может возникнуть трудовой спор, хотя правонарушения нет. Есть или нет трудовое правонарушение — это устанавливает юрисдикционный орган, рассматривающий трудовой спор. Само трудовое правонарушение нельзя еще считать трудовым спором, а различная его оценка (субъектами является разногласием, которое субъекты могут решить сами. Такое разногласие субъектов трудового права может перерасти в трудовой спор лишь в том случае, если оно не урегулировано самими сторонами и поэтому вынесено на рассмотрение юрисдикционного органа, т. е. оспорено действие (бездействие) обязанного субъекта, нарушившего трудовое право другого.

Необходимо рассмотреть следующие классификации трудовых споров: по спорящему субъекту; по характеру спора; по правоотношениям, из которых может возникнуть спор.

Принципы рассмотрения трудовых споров – это основные положения, отражающие суть норм данного института трудового права, определяющие существенные характерные черты порядка рассмотрения споров.

Принципами рассмотрения трудовых споров являются: демократизм, бесплатность, доступность и удобство обращения, гласность, объективность и полнота исследования доказательств, принцип обеспечения реального восстановления нарушенных прав.

Быстрота разрешения трудовых споров обеспечивается более жесткими процессуальными и исковыми сроками.

Изучая третий вопрос, необходимо выделить два основных способа рассмотрения индивидуальных трудовых споров: комиссиями по трудовым спорам и судами.

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации или делегируются представительным органом ра-

ботников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) работников организации.

Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

По решению общего собрания работников комиссии по трудовым спорам могут быть образованы в структурных подразделениях организации. Эти комиссии образуются и действуют на тех же основаниях, что и комиссии по трудовым спорам организации. В комиссиях по трудовым спорам структурных подразделений организаций могут рассматриваться индивидуальные трудовые споры в пределах полномочий этих подразделений.

Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение десяти календарных дней со дня подачи работником заявления.

В судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работника, работодателя или профессионального союза, защищающего интересы работника, когда они не согласны с решением комиссии по трудовым спорам либо когда работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, а также по заявлению прокурора, если решение комиссии по трудовым спорам не соответствует законам или иным нормативным правовым актам.

Необходимо отдельно остановиться на спорах, которые рассматриваются непосредственно в судах.

Порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из следующих этапов: рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора переходят к рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Каждая из сторон коллективного трудового спора в любой момент после начала этого спора вправе обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров для уведомительной регистрации спора.

Ни одна из сторон коллективного трудового спора не вправе уклоняться от участия в примирительных процедурах.

В соответствии со ст.37 Конституции Российской Федерации признается право работников на забастовку как способ разрешения коллективного трудового спора.

Если примирительные процедуры не привели к разрешению коллективного трудового спора либо работодатель уклоняется от примирительных процедур, не выполняет соглашение, достигнутое в ходе разрешения коллективного трудового спора, то работники или их представители вправе приступить к организации забастовки.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Необходимо изучить процедуру объявления забастовки и основания по которым она может быть признана незаконной.

### **Задачи**

Задача 1 На общем собрании работников ОАО «Промстрой» было избрано пять представителей работников в КТС. Однако директор акционерного общества назначать своих представителей в КТС отказался, заявив, что никакой комиссии по трудовым спорам создавать не собирается. Каковы правовые возможности представителей работников в

данной ситуации? Какой порядок формирования КТС установлен трудовым законодательством?

Задача 2 Инженеру производственного отдела фабрики Смирновой администрация предложила перейти на аналогичную должность в производственный цех на постоянную работу с 10 апреля 2006 г. От такого перевода Смирнова отказалась, мотивируя это тем, что при заключении с ней трудового договора оговариваюсь конкретное место работы — производственный отдел. Администрация перевод мотивировала соображениями целесообразности использования опыта работы Смирновой именно в цехе, откуда недавно уволился инженер. 14 апреля 2006 г. за отказ от перевода на работу в цех Смирновой было объявлено замечание приказом по фабрике. Посчитав приказ о наложении дисциплинарного взыскания незаконным, Смирнова 16 июля 2006 г. обратилась в КТС с заявлением об отмене приказа. Однако в КТС ей было отказано в рассмотрении спора по существу в связи с истечением срока обращения в КТС за рассмотрением спора. Дайте оценку действий КТС. Подготовьте проект решения КТС. Как изменится решение КТС, если станет известно, что в период с 25 апреля по 15 июля Смирнова находилась в командировке и на лечении?

Задача 3 Работник кадровой службы завода Маслов был уволен по п. 3 ст. 81 ТК. Приказ о его увольнении был издан на основании решения аттестационной комиссии. Маслов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании оплаты времени вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Суд своим определением отказал истцу в рассмотрении данного искового требования ввиду неподведомственности его суду. Законно ли данное определение суда? Разрешите спор по существу.

Задача 4 Инженеру научно-исследовательского института Громову два месяца не выплачивали заработную плату. Громов приостановил работу до выплаты задержанной суммы, известив об этом директора института. На следующий день после того, как Громов подал заявление о приостановлении выполнения своих трудовых обязанностей, директор издал приказ об увольнении Громова по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК (прогул). Громов пытался объяснить, что имел право не выходить на работу до выплаты ему причитающейся заработной платы, однако его просто-напросто ознакомили с приказом об увольнении. Правомерны ли действия директора института? В какой орган может обратиться Громов с требованием о защите своих трудовых прав?

Задача 5 Продавец-консультант павильона одежды торгового центра Краснов был переведен на три недели по производственной необходимости в павильон обуви. Работник в целях самозащиты своих трудовых прав отказался от выполнения этой работы, поскольку, по его мнению, такая работа не была предусмотрена трудовым договором. Администрация торгового центра объявила ему выговор, а когда на следующий день Краснов не вышел на работу, уволила его за прогул. Работник обратился в суд с требованием о восстановлении его на работе. Обоснованы ли требования Краснова? Какое решение должен вынести суд?

Задача 6 Экономист Новиков обратился в КТС организации с заявлением, где просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, отказавшимся предоставить отгул за работу в выходные дни. Новиков в заявлении допускал, что если у администрации нет возможности предоставить ему отгул, то ему должны оплатить работу в выходные дни в двойном размере на основании ст. 153 ТК. Однако Комиссия разрешила трудовой спор в пользу работодателя, указав в своем решении, что по производственным причинам предоставить отгулы администрация в настоящее время не в состоянии. Причитающиеся отгулы будут предоставлены работнику через два месяца. Дайте оценку правомерности решения КТС. В какой срок Новиков может обратиться со своим требованием в суд?

Задача 7 Секретарю-референту Цветкову был объявлен выговор за опоздание на работу. Посчитав взыскание незаконным, он обратился в КТС. Комиссия в принятии заявления отказала, сославшись на то, что все трудовые споры о дисциплинарных взысканиях, включая увольнение, подведомственны непосредственно суду. Работник после этого обратился с заявлением в суд, который также отказал ему. Судья пояснил, что Цветков не прошел обязательную досудебную стадию разбирательства. Разрешите данную ситуацию по существу.

Задача 8 Программист Николаев в течение десяти дней привлекался к сверхурочной работе каждый день по два часа. За переработанные часы работодатель предоставил ему три дня отгула. Считая, что ему должно быть предоставлено пять дней отгулов (по два часа за каждый сверхурочно отработанный час), Николаев обратился в КТС с соответствующим заявлением. На заседании КТС выяснилось, что привлечение к сверхурочным работам осуществлялось без учета мнения выборного профсоюзного органа. На этом основании Николаеву было отказано в его требовании. После этого Николаев обратился в суд. Какие нарушения допущены при рассмотрении данного спора в КТС? Какое решение должен вынести суд?

Задача 9 Доцент университета Гладилин был уволен по причине неизбрания по конкурсу ученым советом университета на новый срок. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Гладилин в исковом заявлении указал, что при проведении конкурса на заседании ученого совета не было кворума и в силу этого его решение не имеет юридической силы. Подлежит ли рассмотрению данный трудовой спор в суде? Если подлежит, то какое решение должен вынести суд?

Задача 10 Менеджер Тарусин обратился к генеральному директору с просьбой повысить ему заработную плату, которая не повышалась последние два года, хотя в данной организации регулярно увеличивались оклады отдельных категорий работников. Директор отказался удовлетворить просьбу Тарусина. Тогда Тарусин обратился в суд. Примет ли суд к рассмотрению заявление об отказе в повышении заработной платы? В каких случаях работник может обратиться с заявлением непосредственно в суд?

Задача 11 Районный суд удовлетворил иск Борисова о восстановлении на работе. Борисов явился к работодателю и потребовал немедленно допустить его к работе. Однако начальник отдела кадров заявил, что решение суда обжалуется в областном суде, а пока суд не рассмотрел дело, Борисов не будет восстановлен на работе. Каковы юридические возможности Борисова в данной ситуации? Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе?

Задача 12 В связи с капитальным ремонтом в транспортной организации старший механик Попов приказом директора был переведен на другую работу сроком на два месяца с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы. Попов дал свое согласие на указанный период в письменной форме. Однако ввиду отсутствия необходимого строительного материала ремонтные работы в двухмесячный срок закончены не были. По причине истечения срока, на который Попов согласился перейти на другую работу, он потребовал перевести его на прежнюю работу. Директор объявил Попову выговор за отказ от выполнения порученной ему работы. Насколько обоснованы требования работника? Какой орган правомочен рассматривать данный спор? На каком основании?

Задача 13 Старший бухгалтер Долгова, работавшая в вузе, подведомственном министерству, была переведена на основании п. 5 ст. 77 ТК в данное министерство на должность заместителя главного бухгалтера с двухмесячным испытанием. Через полтора месяца руководство министерства предложило Долговой возвратиться на прежнюю работу в вуз в силу недостаточного опыта для работы на должности заместителя главного бухгалтера министерства. От подобного перевода Долгова отказалась, после чего был

издан приказ о ее увольнении по ст. 71 ТК как не выдержавшей испытания. Долгова с таким приказом не согласилась и обратилась в комиссию по служебным спорам министерства. Предложите свой вариант решения данной ситуации.

Задача 14 Работники государственного унитарного предприятия прекратили работу 20 ноября 2005 г. в связи с невыплатой им в течение двух последних месяцев заработной платы. Возможно ли данный юридический конфликт квалифицировать как коллективный трудовой спор?

Задача 15 В ОАО «Металлопрокат» возник коллективный трудовой спор. В ходе рассмотрения спора примирительной комиссией стороны не достигли соглашения. Представители работников предложили пригласить посредника, однако представитель работодателя отказался от этого, заявив, что необходимо приступить к созданию трудового арбитража. Разрешите данную ситуацию по существу.

Задача 16 В ходе судебного разбирательства о признании объявленной и проведенной забастовки на заводе было установлено, что соглашение об урегулировании спорных отношений между работодателем и местным комитетом профсоюза не носило в наименовании документа указания на предмет соглашения — урегулирование коллективного трудового спора. Это дало повод лидерам профсоюза утверждать, что полномочия органа, возглавляющего забастовку, не прекращены правомерно, так как в наименовании акта о соответствующих договоренностях и обязательствах каждой из сторон спора не зафиксирован характер этого соглашения. Правомерно ли такое понимание норм закона лидерами профсоюза?

Задача 23 15 декабря 2005 г. началась забастовка работников ОАО «Строймаш». При нормальной работе организации прекращение работы создало бы непосредственную угрозу для здоровья людей, однако работники не могли исполнять свои трудовые обязанности уже в силу отсутствия необходимых для этого оборудования и материалов. Работодатель обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной. Может ли быть признана данная забастовка незаконной?

Задача 24. Московский городской суд признал незаконной забастовку работников гидрографической базы канала им. Москвы, поскольку ее основными задачами являлись навигационно-гидрографическое обеспечение безопасного плавания судов, оборудование канала средствами навигационного ограждения и их эксплуатация, информация судоводителей об изменениях в навигационной обстановке. Забастовка вызовет приостановление выполнения указанных задач, вследствие чего значительно повысится опасность аварийности судов, так как они вынуждены будут проходить при отсутствии навигационных знаков и соответствующей информации, что может повлечь угрозу жизни и здоровью людей. Однако, по оценке независимых экспертов, угрозу жизни и здоровью граждан создало бы не прекращение работы гидрографов, а неправомерные действия судовладельцев и судоводителей при продолжении последними эксплуатации судов в нарушение правил в отсутствие навигационной поддержки. Именно эти действия подвергали опасности жизнь и здоровье людей. Правомерно ли решение Московского городского суда?

Задача 25. Конференция работников Шереметьевского профсоюза летного состава приняла решение о проведении забастовки, причиной которой был объявлен отказ администрации ОАО «Аэрофлот — Российские международные авиалинии» от подписания коллективного договора. Московский городской суд признал забастовку незаконной по тем основаниям, что виновником срыва примирительных процедур был профсоюз, не подготовивший для обсуждения в комиссии приложение к коллективному договору. Администрация предложила президиуму профсоюзной организации выработать приемлемый проект приложения к коллективному договору, а затем вернуться к подписанию

всего документа. Представитель же работников вместо этого инициировал объявление забастовки. Правомерно ли решение Московского городского суда?

### Методические указания и задания для самостоятельной работы студентов

#### К теме: Субъекты трудового права. Социальное партнерство

Задания. Заполните таблицы сравнительного анализа.

Таблица 1

#### Сравнительная характеристика правового статуса субъектов трудового права

Виды субъектов	Трудовая право- субъектность	Основные права	Основные обязанности	Ответствен- ность
Работники				
Работодатели				
Представители ра- ботников				
Представители рабо- тодателей				
Органы службы за- нятости и трудоу- стройства				
Юрисдикционные органы по рассмот- рению трудовых споров				
Органы надзора и контроля за соблю- дением трудового законодательства				

Таблица 2

#### Сравнительная характеристика актов социального партнерства

Признаки	Коллективный договор	Соглашение
Определение		
Стороны (участники)		
Уровень социального парт- нерства		
Содержание		

Таблица 3

#### Сравнительная характеристика соглашений

Признаки сравне- ния	Генеральное соглашение	Региональное соглашение	Отраслевое соглашение	Территориаль- ное соглашение
Определение				
Уровень социаль- ного партнерства				
Участники				
Содержание				

## **К теме «Обеспечение занятости и трудоустройства»**

### Методические указания

При изучении данной темы прежде всего следует учитывать, что Конституция РФ (ст. 37), провозглашая принцип свободы труда, не закрепляет возможность получения каждым гарантируемой работы. Вместе с тем, предоставляя каждому право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, Конституция гарантирует право на защиту от безработицы.

Конкретизация указанного права и порядок его реализации определяются Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации» и другими федеральными законами, подзаконными нормативными актами, а также нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления.

Для характеристики законодательства о занятости и определения его значения студентам следует внимательно изучить Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации», который определяет правовые, экономические и организационные основы государственной политики в области занятости населения, а также статьи Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», определяющие права профсоюзов в сфере занятости, положения Федерального закона «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации», определяющие порядок трудоустройства инвалидов и др.

Понятие безработного закреплено в ст. 2 названного Закона РФ. Здесь же в общем виде определяется и порядок признания гражданина безработным. Более подробно процедура регистрации граждан в качестве безработных предусмотрена постановлением Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. № 458 «Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан».

При рассмотрении вопроса о критериях массового увольнения (высвобождения) работников необходимо помнить, что в соответствии со ст. 82 ТК критерии массового увольнения определяются в отраслевых и (или) территориальных соглашениях. При отсутствии таких соглашений и определении критериев массового высвобождения работников следует руководствоваться постановлением Совета Министров — Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения». Одновременно нужно выяснить правовые гарантии увольнения работников в связи с ликвидацией организации и сокращением численности и штата работников, закрепленные в Трудовом кодексе.

При рассмотрении вопроса о порядке и сроках выплаты пособия по безработице необходимо внимательно изучить положения главы VI Закона, обратить внимание на порядок определения размера пособия, поскольку он зависит от нескольких факторов: от основания увольнения с последнего места работы; от того, поиск работы предпринимается впервые или после длительного оставления трудовой деятельности; от заработка по последнему месту работы. Закон закрепляет также перечень случаев, при которых выплата пособия может быть приостановлена, прекращена, отложена или размер пособия может быть снижен. Следует изучить и другие социальные гарантии и компенсации, на которые вправе претендовать безработный.

Рассматривая вопрос об организации общественных работ, следует изучить положения ст. 24 Закона о занятости и постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ».

Систему подготовки и переподготовки безработных можно условно разделить на два вида: профессиональная подготовка в образовательных учреждениях и подготовка безработных непосредственно на производстве.

К настоящему времени Минтруд России утвердил Положение об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки безработных граждан и незанятого населения, а также Перечень профессий и специальностей для обучения безработных.

Задача 1 Неработающий Иванов обратился в орган службы занятости для регистрации его в качестве безработного. Орган службы занятости в регистрации в качестве безработного Иванову отказал, ссылаясь на то, что он относится к категории занятого населения, поскольку является учредителем общественной организации «Свобода слова». Правомерен ли отказ Иванову в регистрации его в качестве безработного? Какие категории граждан считаются занятыми?

Задача 2 Бухгалтер Васина была уволена из организации в связи с сокращением штата работников. Она обратилась в орган службы занятости в целях поиска подходящей работы. Орган службы занятости предложил Васинной имеющуюся вакансия бухгалтера государственного учреждения. Васина от предложенной работы отказалась, поскольку средний заработок по предложенной работе был значительно ниже заработка по предыдущей работе. По сути размер заработной платы был немного выше прожиточного минимума в данном регионе. В связи с отказом от предложенной работы орган службы занятости отказал в регистрации Васинной в качестве безработной и предложении других вакансий. Правомерны ли действия органа службы занятости? Какая работа считается подходящей? Каков порядок отказа в регистрации гражданина в качестве безработного?

Задача 3 Инвалид Петраков обратился в орган службы занятости с целью регистрации его в качестве безработного. При этом Петраков указал, что в настоящее время он не работает, и представил индивидуальную программу реабилитации инвалида, в которой содержалось заключение о рекомендуемом характере и условиях труда. Рассмотрев представленные документы орган службы занятости отказал Петракову в регистрации его в качестве безработного, ссылаясь на получение им пенсии по инвалидности. Правомерен ли отказ органа службы занятости в регистрации Петракова в качестве безработного? Каков порядок регистрации инвалидов в качестве безработных?

Задача 4 Пенсионер по старости Кулешов был уволен из организации в связи с ее ликвидацией. Намереваясь продолжить трудовую деятельность и в связи с невозможностью самостоятельного трудоустройства, Кулешов обратился в орган службы занятости за содействием в подыскании работы и регистрацией в качестве безработного. Поскольку на момент обращения Кулешова в органе службы занятости отсутствовали вакансии рабочих мест, орган службы занятости содействие в трудоустройстве не оказал и регистрацию Кулешова в качестве безработного не осуществил. Правомерны ли действия органа службы занятости? В каких случаях гражданину может быть отказано в регистрации в качестве безработного?

Задача 5 Орган службы занятости предложил безработному экономисту Сидорову участвовать в общественных работах. Сидоров отказался от участия, указав, что они не соответствуют его квалификации экономиста. Поскольку с момента регистрации Сидорова в качестве безработного прошло 4 м., орган службы занятости за отказ от участия в общественных работах прекратил выплату пособия по безработице. Правомерны ли действия органа службы занятости? Каков порядок привлечения граждан к общественным работам? Каков порядок приостановления и прекращения выплаты пособия по безработице?

Задача 6 Орган службы занятости снизил безработному Трифонову размер пособия по безработице на 20% за отказ от двух вариантов подходящей работы на оставшийся период выплаты пособия (6 месяцев). Считая такое решение незаконным, Трифонов обжа-

ловал его в судебном порядке. Какое решение должен вынести суд по спору? В каких случаях допускается снижение размера пособия по безработице и на какой срок?

Задача 7 Руководитель организации Крымов (58 лет) был уволен в связи со сменой собственника организации. В связи с невозможностью самостоятельно трудоустроиться он обратился в орган службы занятости для регистрации в качестве безработного. Учитывая, что Крымову до пенсии по старости осталось менее двух лет, орган службы занятости предложил ему досрочно перейти на пенсию по старости. Он от этого предложения отказался и просил зарегистрировать его в качестве безработного и выплачивать ему пособие по безработице. Правомерно ли предложение органа службы занятости и отказ от него Крымова? В каком случае орган службы занятости может предложить безработному досрочный выход на пенсию?

#### **Нормативные акты**

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. (с изм. и доп.).
2. Трудовой кодекс РФ (с изм. и доп.).
3. Всеобщая декларация прав человека ООН. 1948 г.
4. Конвенция МОТ № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.).
5. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (с изм. и доп.).
6. Федеральный закон от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах их правах и гарантиях деятельности».
7. Указ Президента РФ от 21 апреля 1993 г. № 471 «О дополнительных мерах по защите трудовых прав граждан Российской Федерации».
8. Постановление Правительства РФ от 6 апреля 2004 г. № 156 «Вопросы Федеральной службы по труду и занятости».
9. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости».
10. Постановление Правительства РФ от 21 ноября 2000 г. № 875 «О правилах отнесения территорий к территориям с напряженной ситуацией на рынке труда».
11. Постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ».
12. Постановление Совета Министров — Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».
13. Постановление Правительства РФ от 22 апреля 1997 г. № 458 «Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан».
14. Программа социально-экономического развития Российской Федерации на среднесрочную перспективу (2006 — 2008 годы). Утверждена распоряжением Правительства РФ от 19 января 2006 г. № 38-р.
15. Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2000 г. № 3/1 «Об утверждении Положения об организации профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки высвобождаемых работников и незанятого населения» (с изм. и доп.).
16. Постановление Минтруда России от 8 сентября 1993 г. № 150 «О Перечне приоритетных профессий рабочих и служащих, овладение которыми дает инвалидам наибольшую возможность быть конкурентоспособными на региональных рынках труда».

#### **К теме: Трудовой договор. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников**

##### Методические указания

Приступая к рассмотрению особенностей правового регулирования труда отдельных категорий работников, необходимо выявить существенные причины возникновения различий в их правовом регулировании. Для этого нужно вспомнить одну из осо-

бенностей метода трудового права, которая характеризуется единством и дифференциацией правового регулирования труда.

Трудовой кодекс, определяя основные начала трудового законодательства, учитывает необходимость дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников и закрепляет в ст. 11, что особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (руководителей организации, лиц, работающих по совместительству, женщин, лиц с семейными обязанностями, молодежи и др.) устанавливаются в соответствии с Трудовым кодексом.

В трудовом праве существуют различные критерии (основания) дифференциации правового регулирования труда отдельных категорий работников. В зависимости от того, относятся они к самому работнику или к другим факторам, критерии могут классифицироваться на две группы: объективные и субъективные.

На основе анализа положений Трудового кодекса и изучения учебной литературы следует определить, какие критерии дифференциации правового регулирования труда относятся к объективным, а какие — к субъективным.

Рассматривая особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, необходимо определить перечень работ, на которых ограничивается и запрещается применение труда женщин.

Изучая гарантии, предусмотренные трудовым законодательством женщинам в связи с беременностью, следует определить порядок перевода беременных женщин на другую работу и предоставления отпуска по беременности и родам. Также необходимо особое внимание уделить гарантиям, связанным с расторжением трудового договора, беременной женщины в связи с истечением срока договора.

Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет обусловлены физиологическими особенностями детского организма, требующими защиты здоровья ребенка не только от вредных производственных факторов, но и от негативного эмоционального и психологического воздействия.

Необходимо выделить категории работ, на которых запрещается применение детского труда, определить особенности заключения трудовых договоров с несовершеннолетними, выделить дополнительные гарантии, предоставляемые последним в процессе реализации трудового договора, а также особенности расторжения с ними трудовых договоров.

Особенности правового регулирования труда руководителя организации обусловлены тем, что, с одной стороны, руководитель организации всегда представляет работодателя в трудовых отношениях с другими работниками, с другой — сам выступает в роли наемного работника.

Рассматривая особенности возникновения трудовых отношений с руководителем организации, необходимо определить:

- а) случаи, при которых нормы трудового законодательства не распространяются на их трудовую деятельность;
- б) ограничения для занятия этой должности;
- в) дополнительные процедуры, предшествующие заключению трудового договора (выборы, конкурс, назначение и др.);
- г) специфику трудовой функции руководителя, а также особенности его прав и обязанностей;
- д) дополнительные основания прекращения трудовых отношений, а также гарантии материальной поддержки руководителей при их увольнении в случае отсутствия виновных действий.

Исследуя особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству, следует помнить, что совместительством признается выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Необходимо выделить виды совместительства, а также определить его отличие от совмещения профессий.

В законодательстве предусмотрены категории лиц, которые не могут работать по совместительству, а также случаи, при которых не допускается работа по совместительству.

Определяя порядок возникновения трудовых отношений при работе по совместительству, нужно указать, какие документы предоставляются при приеме на работу.

При анализе содержания трудовых договоров с лицами, работающими по совместительству, необходимо особое внимание уделить продолжительности рабочего времени и продолжительности работы, в том числе в дни, когда совместитель не занят по основному месту работы.

Особенности трудовых договоров лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, обусловлены в первую очередь суровыми климатическими условиями, а также условиями труда и жизни в этих районах. Поэтому нормы, определяющие особенности регулирования труда указанных лиц, учитывают необходимость компенсации повышенных затрат человека на проживание в этих районах, а также необходимость минимизации вредного воздействия климатических условий на здоровье работника.

Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержден постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029. В 1983 г. указанный Перечень был пересмотрен и дан в новой редакции. В настоящее время данный Перечень продолжает действовать с учетом изменений, внесенных в него указами Президента РФ и постановлениями Правительства РФ.

Следует определить особенности заключения трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в районы Крайнего Севера или приравненные к ним местности, гарантии, связанные с выполнением работы в этих районах и местностях, порядок и размеры компенсаций расходов по оплате стоимости проезда к месту использования отпуска, а также компенсаций расходов, связанных с переездом на работу в районы Крайнего Севера и местности, приравненные к ним, особенности расторжения трудовых договоров с работниками, работающими в этих районах и местностях, в связи с ликвидацией организации или сокращением численности или штата работников.

Рассматривая регулирование труда лиц, заключивших трудовые договоры на срок до двух месяцев, а также сезонных работников, нужно учитывать, что особенности их труда обусловлены краткосрочным характером правовой связи работника и работодателя.

Важно выделить особенности заключения таких трудовых договоров, определить порядок установления испытания при приеме на работу, гарантии права на отпуск, а также особенности расторжения этих трудовых договоров по некоторым основаниям (по собственному желанию, в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников).

Специфика трудовых договоров с надомниками, к которым относятся лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет, обусловлена тем, что выполнение трудовой функции по

трудовому договору осуществляется на дому работника и работодатель не осуществляет полного контроля на процессом труда.

Необходимо проанализировать требования, которые предъявляются к порядку заключения трудового договора с надомниками, а также особенности выполнения ими трудовой функции.

Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей — физических лиц, обусловлены характером организации выполняемой работы, которая определяется только соглашением сторон (за исключением обязательных требований, установленных законодательством) и правовым статусом работодателя.

В качестве работодателей — физических лиц могут выступать как лица, являющиеся индивидуальными предпринимателями, так и лица, не осуществляющие предпринимательской деятельности

При этом статус работодателя — физического лица влияет на порядок оформления трудовых отношений.

Необходимо проанализировать порядок заключения трудового договора с работодателем — физическим лицом, выделить особенности его содержания и расторжения.

При анализе правового регулирования труда педагогических работников помимо гл. 52 ТК необходимо проанализировать Закон РФ «Об образовании». Федеральный закон «О высшем и послевузовском профессиональном образовании», а также некоторые правовые акты Правительства РФ и федеральных органов исполнительной власти.

Правовое регулирование труда педагогических работников обусловлено спецификой их трудовой функции.

Необходимо выделить перечень лиц, которые не могут быть допущены к педагогической деятельности. Особое внимание нужно уделить трудовым отношениям с научно-педагогическими работниками высших учебных заведениях, указать случаи, когда занятие должностей в вузе не требует конкурсного отбора, уяснить дополнительные основания для расторжения трудового договора с педагогическими работниками.

Труд государственных гражданских служащих регулируется Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации». Согласно ст. 73 указанного Закона федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, применяются к отношениям, связанным с гражданской службой в части, не урегулированной Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

Трудовым законодательством регулируются также особенности труда работников религиозных организаций, работников дипломатических представительств и консульских учреждений Российской Федерации, работников транспорта и некоторых иных категорий работников.

Задания. Заполните таблицы сравнительного анализа.

Таблица 4

Сравнительная характеристика трудовых договоров с отдельными категориями работников

Категории работников	Ограничения при приеме на работу	Особенности при заключении трудового договора	Особенности рабочего времени и времени отдыха	Изменение трудового договора	Прекращение трудового договора
----------------------	----------------------------------	---	---	------------------------------	--------------------------------

Руководитель организации					
Совместитель					
Сезонный работник					
Надомник					
Работник, работающий вахтовым методом					
Работник, работающий у работодателя физического лица					

Таблица 5

Характеристика оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя

Формулировка основания в соответствии со ст. 81 ТК РФ	Категории работников, подлежащих увольнению	Причина увольнения	Процедура увольнения	Дополнительные гарантии
1. Ликвидация организации				
2. Сокращение численности				
.....				
13. В случаях предусмотренных трудовым договором с руководителем организации				

#### Задачи

**Задача 1** В соответствии с медицинским заключением беременная Иванова, работавшая дояркой на ферме, обратилась к руководителю организации с просьбой перевести ее на период беременности на более легкую работу, не причиняющую вреда здоровью. Учитывая, что на момент обращения вакантных рабочих мест, подходящих в соответствии с медицинским заключением для Ивановой, в организации не было, руководитель предложил ей продолжить работу дояркой, пообещав при этом снизить на четверть норму рабочего времени. Иванова отказалась от продолжения работы дояркой, за что ей было объявлено замечание. Правомерны ли действия работодателя? Какие гарантии предусмотрены беременным женщинам при невозможности продолжения работы с неблагоприятными производственными факторами?

**Задача 2** В связи с совершением длительного прогула бухгалтер Стрелкина была уволена из ОАО «Родник». Обжалуя в судебном порядке факт увольнения, Стрелкина указала, что отсутствовала на работе по причине плохого самочувствия в связи с беременностью. При этом Стрелкина не обращалась в этот период в медицинское учреждение. В судебном заседании представитель ОАО «Родник» указал суду, что на момент подписания приказа об увольнении Стрелкиной обществу не было известно о ее беременности. Кроме того, отсутствие медицинских заключений о ее плохом самочувствии свидетельствует о совершенном дисциплинарном проступке, в связи с чем увольнение правомерно. Какое решение должен принять суд? По каким основаниям может быть расторгнут трудовой договор с беременной женщиной?

Задача 3 По распоряжению руководителя фирмы «Просвет» экономист Павлова была направлена в служебную командировку в Новосибирск на 12 дней. Однако Павлова отказалась от поездки в командировку, ссылаясь на то, что кроме нее некому забирать из детского сада ее ребенка в возрасте 2,5 года. В связи с отказом от служебной командировки приказом руководителя организации Павловой был объявлен выговор. Правомерны ли действия работодателя? Каков порядок направления в служебные командировки лиц с семейными обязанностями?

Задача 4 В связи с опозданием на работу 17 марта 2006 г. на 2 часа 17-летнему токарю Ивлиеву было объявлено замечание. 5 апреля Ивлиев вновь совершил опоздание, в связи с чем приказом работодателя был уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Оспаривая в суде увольнение, Ивлиев указал, что 5 апреля он опоздал на работу всего на 15 минут. Кроме того, при увольнении Ивлиева работодатель не обращался в государственную инспекцию труда. Какое решение должен вынести суд? Каков порядок расторжения трудового договора с работника в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя?

Задача 5 Генеральный директор ОАО «Магнит» Вагин был уволен в связи с принятием советом директоров решения о прекращении с ним трудового договора. Учитывая, что решение об увольнении было принято при отсутствии со стороны Вагина виновных действий, он потребовал при увольнении компенсации в размере десятикратного среднего месячного заработка. Однако в компенсации было отказано, так как в трудовом договоре с Вагиным никаких дополнительных выплат при увольнении не предусматривалось. Правомерны ли действия работодателя? Какие гарантии предусмотрены трудовым законодательством руководителю организации в случае прекращения трудового договора?

Задача 6 Уборщица Варапаева, работающая по совместительству в торговой организации, обратилась к руководству этой организации с просьбой о предоставлении с 17 июля 2006 г. отпуска на 28 календарных дней. При этом Варапаева указала, что отпуск она берет одновременно с отпуском по основному месту работы. Однако руководитель организации в предоставлении отпуска Варапаевой отказал, ссылаясь на то, что она не отработала шести месяцев в организации. Правомерен ли отказ работодателя в предоставлении отпуска Варапаевой? Каков порядок предоставления отпуска лицам, работающим по совместительству?

Задача 7 Юрист Хохлачев, работающий по совместительству в ООО «Энергия», был уволен из этой организации в связи с тем, что на эту должность администрация планирует принять другого работника, для которого эта работа будет основной. Обжалуя в суд факт увольнения, Хохлачев указал, что при его увольнении кандидата на занятие должности юриста в ООО «Энергия» не было. Правомерно ли увольнение Хохлачева? Какое решение должен принять суд?

Задача 8 При заключении трудового договора на полтора месяца с продавщицей Харитоновой организация установила испытание сроком две недели. Через одну неделю Харитонова была уволена в связи с тем, что не выдержала испытания. Правомерно ли увольнение Харитоновой? Каков порядок установления испытания при приеме на работу на срок до двух месяцев и при приеме на сезонные работы?

Задача 9 Через четыре месяца после начала сезонных работ тракторист Баринов попросил предоставить ему оплачиваемый отпуск за отработанное время. Организация отказала Баринову в предоставлении отпуска как не отработавшему шести месяцев. Кроме того, организация указала, что поскольку продолжительность сезонной работы менее шести месяцев, то оплачиваемый отпуск Баринову не положен. Баринов обратился к юристу. Какое заключение должен дать юрист в этой ситуации?

Задача 10 Водитель Аронов, работающий у индивидуального предпринимателя, был уволен в связи с тем, что автомобиль, на котором он работал, был отправлен в автосервис и ремонт продлится более одного месяца. Не соглашаясь с увольнением, Аронов обратился в суд. В судебном процессе индивидуальный предприниматель пояснил, что в трудовом договоре с Ароновым была предусмотрена возможность увольнения в случае простоя работника продолжительностью более 10 дней. Правомерно ли включение дополнительного основания в трудовой договор с Ароновым? Какое решение должен вынести суд?

Задача 11 Учительница колледжа Васина была уволена за повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения. Основанием для увольнения явились неоднократные в течение учебного года срывы практических занятий. Обжалуя факт увольнения, Васина указала, что отсутствие ее на занятиях 23 марта 2006 г. было обусловлено тем, что она вовремя не получила выписку о дате и месте проведения этого занятия, 19 апреля была занята в другом образовательном учреждении, а о занятии 25 мая она не знала, поскольку потеряла записную книжку. Правомерно ли увольнение Васиной? Какие дополнительные основания расторжения трудового договора могут быть применены к педагогическим работникам?

Задача 12 16-летний Михайлов подал заявление в ресторан «Москва» о приеме его на работу на должность официанта. Работодатель потребовал у него представления трудовой книжки, паспорта, характеристики с предыдущего места работы и справок о состоянии здоровья, наличии жилой площади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки и характеристики, так как после окончания 8 классов долгое время болел и нигде не работал, и что он вместе с матерью проживает в качестве члена семьи нанимателя в доме, принадлежащем наймодателю на праве личной собственности, ему было отказано в приеме на работу. Михайлов обратился с жалобой в районную прокуратуру. Что должен предпринять прокурор?

Задача 13 Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу не издан, а директор магазина, к которому они обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается. Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении с ними трудового договора? Дайте юридически обоснованный ответ.

Задача 14 Гражданин Харламов, увидев объявление о вакансии художника в архитектурное бюро, пришел в отдел кадров на собеседование. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора. Законны ли такие действия работодателя? Дайте юридически мотивированный ответ.

Задача 15 Уволенному в запас из армии Савельеву было отказано в приеме на работу в качестве проводника на том основании, что по решению начальника отделения железной дороги на эти должности принимаются только женщины. Суд, куда обратился Савельев, отказал ему в приеме заявления и рекомендовал обратиться в управление железной дороги. В управлении кадров железной дороги подтвердили правильность решения начальника отделения железной дороги и его обоснованность. Разрешите дело по существу.

Задача 16. Ульянова предъявила иск к ООО «Эллипс» о признании отношений трудовыми, внесении записей в трудовую книжку о приеме ее на работу и об увольнении по трудовому договору. Ульянова указала, что 5 марта 2005 г. она оговорила основные условия при поступлении к ответчику на должность юриста при заключении тру-

дового договора. Однако 6 марта 2005 г. ей был представлен проект договора на возмездное оказание услуг, который она отказалась подписывать. Распоряжением директора № 1 от 1 сентября 2006 г. договор от 6 марта 2005 г. с нею по соглашению сторон был расторгнут, после чего она обратилась в суд. Разрешите спор.

Задача 17. Тракторист Бобров 5 мая подал заявление о приеме на работу на торфопредприятие, намереваясь работать там постоянно. Трудового договора в письменной форме с ним не заключили, с приказом о приеме на работу не ознакомили, но в отделе кадров сообщили, что он принят и может приступать к работе трактористом. 5 ноября этого же года ему вручили приказ об увольнении в связи с окончанием сезонной работы. Бобров обратился в юридическую службу. Каков должен быть совет юриста? Какие нарушения трудового законодательства допущены работодателем?

Задача 18. В связи с болезнью врача и фельдшера сельского медицинского пункта главный врач районного отдела здравоохранения приказал врачу районной больницы Родиной и фельдшеру Паникиной выехать в сельский медицинский пункт и заменить заболевших медицинских работников. Родина обратилась в областной департамент здравоохранения с просьбой отменить этот приказ, так как у нее две дочери-школьницы, за которыми нужен уход, а сельский медицинский пункт расположен в 30 км от райцентра. Что в данном случае имеет место – перевод или командировка? В чем их отличие? Как следует разрешить жалобу Родиной?

Задача 19 Данилов работал сторожем на хлебозаводе. В связи с производственной аварией его перевели рабочим в бригаду по приемке готовой продукции с увеличением заработной платы в два раза. Однако Данилов отказался от перевода. Директор хлебозавода предложил ему написать заявление об увольнении по собственному желанию. Данилов такое заявление написал и был уволен через две недели. 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?

Задача 20 Можно ли перевести работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на работу по срочному трудовому договору?

Задача 21 Воспитательница детского сада Шикунова обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения Шикунова была беременна. На пятый день после подачи заявления она обратилась к администрации с просьбой возратить ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор. Однако Шикуновой отказали в возврате заявления, и по истечении 2 недель был издан приказ о ее увольнении. Правомерны ли действия работодателя? Решите спор по существу.

Задача 22 Бухгалтер Макеева 18 августа 2006 г. подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию. 20 августа 2006 г. она заболела. Во время пребывания Макеевой в больнице 10 сентября 2006г. был издан приказ о ее увольнении с 20 августа 2006 г. по собственному желанию. Макеева обратилась в суд. Какое решение должен вынести суд?

Задача 23 Государственное унитарное предприятие «Корунд» было приватизировано и преобразовано в ОАО. Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, не являющихся акционерами. Законно ли такое решение? Кто из работников и в каком порядке может быть уволен при смене собственника имущества организации?

Задача 24 Приказом по организации бухгалтера Ивушкина уволили по собственному желанию. Ивушкин обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что заявление об увольнении он не подавал. Представитель работодателя пояснил в суде, что Ивушкин, поссо-

рившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни он на работу не вышел и был уволен по п. 1 ст. 77 ТК. По данному факту Ивушкин разъяснил, что из-за конфликта на работе у него обострилась гипертоническая болезнь, он получил больничный лист и не приходил на работу. Какое решение должен вынести суд?

Задача 25. Мальцева была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК приказом ИМНС по Центральному району г. Калининграда. Сравнительный анализ штатных расписаний инспекции на момент предупреждения о сокращении должности и увольнения показал, что фактически в результате реорганизации штатная численность налогового органа осталась неизменной. Не согласившись с решением инспекции, Мальцева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Разрешите спор.

Задача 26. Ермаков заключил с фабрикой «Красный Октябрь» срочный трудовой договор на 1,5 месяца. Проработав 15 дней, он решил уволиться по собственному желанию. Об этом он письменно предупредил работодателя за 5 дней. Директор сказал работнику, что ему необходимо отработать 2 недели. Проработав 5 дней, Ермаков не вышел на работу и был уволен за прогул по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК. Ермаков обратился в суд. Каков порядок увольнения работников по собственному желанию? Каковы особенности расторжения трудового договора по инициативе работника, принятого на срок до 2 месяцев?

Задача 27. Бухгалтеру института Чайкиной к кассиру Леоновой за опоздание на работу 13 октября объявили выговор. 5 ноября они снова опоздали на работу, за что были уволены с 5 декабря по п. 5 ст. 81 ТК. Чайкина в это время болела, а Леонова находилась в отгулах. В какие сроки возможно увольнение за нарушение трудовой дисциплины? Какие периоды не входят в установленный срок для увольнения? При каких условиях работодатель может уволить работника по п. 5 ст. 81 ТК?

### **К теме: Рабочее время и время отдыха как элемент трудового договора**

Задание. Заполните таблицу сравнительного анализа

Таблица 6

Сравнительная характеристика работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени

Признаки сравнения	Совместительство	Сверхурочная работа	Ненормированный рабочий день
Определение			
Порядок установления (привлечения)			
Согласие работника			
Продолжительность			
Компенсация			

### **Задачи**

Задача 1 В связи с получением выгодного заказа на выпуск новых машин, который надо было выполнить в сжатые сроки, генеральный директор завода издал распоряжение об увеличении для работников организации продолжительности рабочего дня на два часа, мотивируя это тем, что длительное время большинство работников из-за финансово-экономических трудностей работали неполное рабочее время и если будет нарушен срок выполнения этой работы, завод понесет большие убытки. Распоряжение было

согласовано с выборным органом первичной профсоюзной организации завода. Законны ли действия руководства и выборного органа профсоюзной организации?

**Задача 2** На общем собрании коллектива конструкторского бюро по предложению работников, у которых имелись участки для садоводства и огородничества, большинством голосов было принято решение о том, что в период с октября по апрель рабочий день для всех работников увеличивается на полтора часа (будет заканчиваться в 19 часов), а в период с апреля по октябрь сокращается на это же время. На основании данного решения руководитель организации издал соответствующий приказ. В связи с тем, что инженер – конструктор Иванова неоднократно в течение октября уходила с работы в 18 часов, приказом руководителя организации ей был объявлен выговор. Обжалуя дисциплинарное взыскание в комиссию по трудовым спорам, Иванова указала, что такой режим работы ей неудобен, поскольку ей надо забирать ребенка из детского сада, и за данное решение на собрании она не голосовала. Вправе ли собрание коллектива принимать такое решение? Законны ли действия руководителя? Какое решение должно быть принято по жалобе Ивановой?

**Задача 3** В выборный орган первичной профсоюзной организации завода обратилась кладовщица Князева с просьбой установить ей, как одинокой матери, имеющей ребенка в возрасте 10 лет, скользящий (гибкий) график работы. Она пояснила, что начальник цеха отказал в ее просьбе, ссылаясь на то, что на склад рабочие обращаются постоянно и потому присутствие ее на складе необходимо в течение всего рабочего дня. Кем решается вопрос о введении скользящего (гибкого) графика работы для конкретного работника? В чем суть данного режима работы? Вправе ли одинокая мать требовать установления такого режима?

**Задача 4** Приказом руководителя автобусного парка для водителей автобусов был установлен режим, согласно которому продолжительность их рабочей смены делится на две части с пятичасовым перерывом между ними. Часть водителей, считая администрацию неуполномоченной без их согласия вводить такой длительный перерыв и требовать, чтобы они, по сути, дважды выходили на работу в течение смены, обратились с жалобой о нарушении своих трудовых прав в орган федеральной инспекции труда. Обоснованны ли требования работников? Возможен ли такой режим работы и при каких условиях? Каков порядок его введения?

## **К теме: Оплаты труда как элемент трудового договора**

### Методические указания

Как известно, в содержании категории "заработная плата" различают два аспекта: экономический и правовой. В экономическом смысле заработная плата представляет собой стоимость и цену рабочей силы. Как правовая категория заработная плата есть не что иное, как денежное вознаграждение, выплачиваемое работодателем работнику за труд в установленном сторонами трудового договора размере, в пределах, определяемых законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективными и трудовыми договорами.

Как один из основных элементов трудового правоотношения заработную плату характеризует следующее: это вознаграждение за труд, за ту работу, которую работник выполняет согласно заключенному с работодателем трудовому договору; она основана на заранее установленных нормах (сдельных расценках, тарифных ставках, должностных окладах); она должна соответствовать количеству и качеству затраченного труда; ее размер никакими максимальными пределами не ограничен; для нее установлен государственный минимум.

Для более полного уяснения понятия заработной платы по трудовому правоотношению студентам необходимо знать также отличие от оплаты труда по граж-

данским договорам. Здесь главное состоит в следующем: по гражданским договорам, связанным с трудом, труд оплачивается за его результат, не систематически, а разово; нет заранее установленных показателей повышения или снижения размера оплаты труда; нет установленного государством минимума в оплате труда; отсутствует определенная правовая ее организация; отсутствует та ее часть, которая в трудовом правоотношении составляет надбавки, доплаты, премии.

При изучении вопроса о правовом регулировании оплаты труда необходимо обратить внимание, что существует два метода правового регулирования оплаты труда: централизованное (государственное) нормирование и локальное (договорное) регулирование.

При изучении правовой организации оплаты труда студенты должны разобраться с теми системами заработной платы, которые ныне применяются в организациях. Под системой оплаты труда понимается способ установления соотношения между затраченным трудом и размером заработной платы. В настоящее время применяются две системы оплаты: повременная и сдельная. Та и другая могут дополняться премиальной системой. Необходимо уяснить разновидности сдельной оплаты труда (прямая сдельная, косвенная сдельная, сдельно-прогрессивная и аккордно-сдельная).

Отвечая на третий вопрос надо дать определения следующим понятиям: нормы труда, нормы выработки, нормы времени, нормы обслуживания, нормы численности, нормированные задания, укрупненные и комплексные нормы.

Студентам следует обратить особое внимание на изучение и усвоение вопроса заработной платы при отклонениях от установленных нормальных условий труда. Речь идет о выполнении работ различной квалификации; при совмещении наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой профессии (должности) на том же предприятии или дополнительных обязанностей временно отсутствующего работника; за работу в сверхурочное время; работу в праздничные нерабочие дни; работу в выходные дни; работу в ночное время; при невыполнении норм выработки как не по вине, так и по вине работника; при оплате брака. Все эти случаи четко регулируются трудовым законодательством, которое студенты должны изучить. Характерным для большинства из указанных случаев является то, что работникам производятся доплаты, размер и условия которых устанавливаются на предприятии самостоятельно и фиксируются в коллективном договоре. При этом размер доплат не может быть ниже установленных законодательством.

Последовательное изучение и усвоение перечисленных вопросов оплаты труда позволит студентам перейти к рассмотрению других аспектов заработной платы. Сюда относятся гарантийные выплаты и доплаты, а также компенсационные выплаты. Следует прежде всего определить их правовую природу.

К гарантийным относятся предусмотренные законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективным и трудовым договорами выплаты, цель которых не допустить снижения заработка работника в случаях, когда он освобождается от выполнения трудовых обязанностей и за ним сохраняется место работы. Такое освобождение от работы может быть связано с исполнением государственных и общественных обязанностей, реализацией конституционных прав, обеспечением охраны здоровья.

Студенты должны также уметь раскрыть содержание каждого вида компенсационных выплат, под которыми понимаются выплаты, имеющие целью возместить работнику понесенные в связи с выполнением трудовых обязанностей расходы, а также выплаты, связанные с возмещением расходов вызванных переездом при приеме на работу в другую местность. К таким выплатам относятся: выплаты при командировках, переводе, направлении на работу в другую местность, за использование инструмента, принадлежащего работнику, и др.

Раскрывая седьмой вопрос необходимо прежде всего отметить, что правовая ох-

рана заработной платы включает в себя ограничения удержаний из зарплаты. Удержания из зарплаты возможны по общему правилу с письменного согласия работника, а при отсутствии согласия – по решению суда. Администрация без согласия работника может произвести удержания только в случаях предусмотренных в законодательстве. Также необходимо остановиться на размере удержаний и перечислить выплаты из которых удержания не производятся.

Изучая восьмой вопрос необходимо остановиться на ответственности за нарушение законодательства об оплате труда по нормам трудового, административного и уголовного права.

### **Нормативные акты и литература.**

1. Трудовой кодекс РФ, 2002
2. Федеральный закон от 29 апреля 2002 г. N 42-ФЗ "О внесении дополнения в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда"
3. Указ Президента РФ от 19.01.96 «О мерах по обеспечению своевременности выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных выплат»// РГ 26.01.96
4. Постановление Правительства РФ от 8 февраля 2002 г. N 92
5. "Об установлении норм расходов организаций на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией"
6. Постановление Правительства РФ от 21.03.94 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров»//Бюллетень Минтруда РФ 1994 № 5
7. Конвенция МОТ № 95 (1949) и Рекомендация № 85 относительно защиты заработной платы// Бюллетень Верховного Суда РФ № 5 С.3-6
8. Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н. Трудовое право России.- М.: Закон и право, 2002.
9. Орловский Ю.П. Трудовое право.-М.:Инфра-М, 2003
10. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций.– М.: ООО «ТК Велби», 2002
11. Трудовое право /под ред. О.В. Смирнова.- М.: "Проспект" 2003
12. Алферова Е.Н. Оплата труда государственных служащих// Трудовое право № 1, 2003 С.46
13. Аносов А.Т. Восстановление на работе и выплата зарплаты// Трудовое право № 11, 2002 С.84
14. Белялова Г.А. Оплата труда работников бюджетных организаций//Трудовое право № 2, 2003 С.43
15. Волгин Н. Реформирование оплаты труда-проблема неотложная // человек и труд 1996 № 11
16. Глушко В.Д. «Расчет среднего заработка»// «Трудовое право» № 5, 2003, с.51
17. Кокин Ю. Теория заработной платы и современные реалии оплаты труда в России//Человек и труд 1995 № 7
18. Захарьин В.Р. Комментарий к Положению об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденному постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 N 213 // "Налоговый вестник: комментарии к нормативным документам для бухгалтеров", N 7, июль 2003 г.
19. Колганова М.А. «Юридическая ответственность за нарушение законодательства об оплате труда»// «Трудовое право» № 3, 2003, с.30
20. Курбангалеева О.А. Компенсации и льготы за вредные условия труда // "Главбух", Отраслевое приложение "Учет в производстве", N 4, IV квартал 2003 г.
21. Михайлов И. Некоторые вопросы направления работников в служебные командировки // "Новая бухгалтерия", выпуск 3 (9), сентябрь 2003 г.
22. Ревякина Л.В. «Оплата труда работников, направленных на работу в представительства РФ за границей»// «Трудовое право» № 6, 2003, с.42
23. Трудовое право : с учётом новой ред. Трудового кодекса РФ : учеб. для вузов рек. МО РФ / Н. А. Бриллиантова, И. Я. Киселев, И. А. Костян [и др.] ; под ред.: О.В. Смирнова, И. О.

Снигирёвоого ; . Акад. труда и соц. отношений. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Проспект, 2008. - 598 с. ; 60x90/16. - Авт. указ. на обороте тит. л. - ISBN 978-5-482-01741-8.

24. Трудовое право России : учеб. для вузов по спец. "Юриспруденция" рек. МО РФ / И. Н. Басаргин, Р. Ф. Галиева, С. Ю. Головина [и др.] ; под ред. С. Ю. Головиного. - М. : Норма, 2008. - 703 с. ; 60x90/16. - Авт. указ. на с. 5. - ISBN 978-5-468-00203-2.

Задание. Заполните таблицу сравнительного анализа

Таблица 7

Сравнительная характеристика гарантийных и компенсационных выплат

Виды выплат	Правовая основа	Размер
Гарантийные выплаты		
Компенсационные выплаты		

### Задачи

Задача 1 При заключении коллективного договора в строительной организации в качестве Приложения к коллективному договору было принято Положение о премировании работников организации. В нем указывалось, что рабочим основных профессий (перечень прилагался) премия ежемесячно выплачивается в размере 40% за выполнение и перевыполнение установленного бригадам производственного задания при надлежащем качестве работы. По результатам работы за июнь премию при выполнении указанных условий полагалось выплатить всем работникам участка № 1. Однако премию никто не получил. Как пояснил начальник участка, на премию не были выделены средства, поскольку в целом организация не выполнила перед заказчиком установленного графика задания по строительству объекта в этом месяце. Возник трудовой спор. Правомерны ли действия работодателя, не выполнившего условия коллективного договора? Разрешите спор по существу.

Задача 2 В производственном объединении в установленном порядке разработано и утверждено Положение о выплате работникам вознаграждения по итогам годовой работы. В нем указывалось, что за прогулы и появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения работники лишаются этого вознаграждения полностью. 4 января руководитель организации издал приказ о лишении рабочего Прохорова, проработавшего в объединении более 10 лет, указанного вознаграждения полностью за появление 30 декабря в нетрезвом состоянии. Не отрицая факта пьянства на работе в этот день, Прохоров обратился в комиссию по трудовым спорам организации с требованием принять решение об отмене данного приказа, считая его весьма суровым. Имел ли руководитель организации право лишить слесаря Прохорова такого вознаграждения? Каковы основания полного или частичного лишения работника вознаграждения по итогам годовой работы организации?

Задача 3 Слесарь завода по ремонту оборудования Клочков обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором указал, что работодатель не оплатил ему сверхурочную работу, которую он выполнил в течение четырех дней подряд по 4 часа ежедневно. Как выяснилось при рассмотрении в КТС заявления Клочкова, указанная работа производилась им в конце месяца по собственной инициативе с целью перевыполнения производственного задания с тем, чтобы получить дополнительную премию, предусмотренную системой оплаты труда, по результатам работы за месяц. Дайте правовую оценку обоснованности требований работника. В каком порядке и в каких размерах должна быть оплачена сверхурочная работа в данной ситуации?

Задача 4 При увольнении подсобного рабочего строительной организации по собственному желанию (ст. 80 ТК) возник вопрос о том, в каком порядке оплатить его работу в выходные и праздничные дни, имевшую место незадолго до увольнения. Настаивая на

том, что за работу в выходные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, руководитель организации предложил работнику оформить увольнение на один день позже, а в последний день работы предоставить отгул без оплаты. За работу в праздничные дни руководитель пообещал доплатить работнику еще одну повременную тарифную ставку подсобного рабочего согласно присвоенному ему первому разряду. Не согласившись с решением руководителя организации, работник обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором просил обязать работодателя оплатить в связи с предстоящим увольнением отработанные выходные и праздничные дни в двойном размере тарифной ставки и, кроме того, начислить за эти дни премию из расчета 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании рабочих в данной организации. Дайте оценку правомерности требований работника. Предложите свой вариант разрешения данного спора.

**Задача 5** В связи с необходимостью выполнения неотложных работ по устранению аварии на теплотрассе территории организации группа рабочих была привлечена к работе выходной день и следующий за ним нерабочий день праздничный день 23 февраля. Среди них – электросварщик 5-го разряда с повременной оплатой труда и два монтажника, труд которых по основному месту работы (монтаж каркаса нового цеха данной организации) оплачивается по сдельно-аккордной системе оплаты труда. В каком порядке должна быть оплачена работа указанным работникам, если в их выходной день они начали работу в 20 часов и проработали до 5 часов утра, а в праздничный день вышли на работу в 16 часов и закончили ее в 2 часа ночи?

**Задача 6** По заданию начальника механического цеха авиационного объединения Ларионов, токарь 6-го разряда со сдельной оплатой труда, в течение июля выполнял работу токаря 4-го разряда, поскольку работа по его квалификации 6-го разряда в данный период в цехе отсутствовала. По мнению работника, оплата труда должна производиться по присвоенному ему 6-му разряду, в связи с чем он обратился к руководителю организации с заявлением оплатить ему работу как специалисту 6-го разряда своей профессии, однако получил отказ со ссылкой на то, что такие работы носят временный характер и отказываться от их выполнения работник не вправе, поскольку его профессия включает выполнение всех видов работ по профессии токаря. Не согласившись с таким решением, Ларионов обратился в комиссию по трудовым спорам организации с заявлением обязать работодателя оплатить выполненную работу по присвоенному ему 6-му разряду. Подлежит ли удовлетворению требование работника? Каким нормативным актом должна руководствоваться КТС при вынесении решения по возникшему трудовому спору? Подготовьте проект решения КТС.

**Задача 7** Начальник сборочного цеха механического завода 25 марта издал распоряжение, в соответствии с которым с 1 апреля текущего года повышены нормы выработки для всех рабочих основных профессий на 10%. Считая такие нормы необоснованно завышенными и не соответствующими условиям труда, группа рабочих обратилась в выборный профсоюзный орган организации с требованием обязать начальника цеха отменить распоряжение. Правомерны ли требования рабочих? В каком порядке, при каких условиях могут пересматриваться нормы выработки в конкретной организации? Подготовьте ответ выборного профсоюзного органа рабочим и разрешите спор по существу.

### **К теме: «Охрана труда»**

#### Методические указания

Изучение данной темы следует начинать с вопроса о том, каково содержание института охраны труда? При ответе на данный вопрос необходимо дать анализ правовых норм, входящих в его содержание, раскрыв их задачи. Это правовые предпи-

сания, направленные на обеспечение надлежащих условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

В содержание этого института входят как правовые нормы, так и социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Студенту следует уяснить, что нормы по охране труда это правовой механизм, с помощью которого реализуется основное конституционное право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, т.е. ст. 37 Конституции РФ.

Необходимо знать, какие нормативные акты входят в систему института законодательства об охране труда. При ответе студент должен учесть, что этот институт состоит как из основополагающих законов, таких как конституционные нормы; Основы законодательства РФ об охране труда; ТК РФ, а также подзаконных актов - правил, положений, инструкций. Он включает и специальные правовые нормы о компенсациях и льготах для лиц, работающих в тяжелых, вредных и опасных условиях труда; нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних и других.

Изучая четвертый вопрос необходимо обратить внимание, что организация охраны труда включает государственное управление, органы охраны труда, ее планирование и финансирование, предупредительный надзор и расследование несчастных случаев на производстве, их профилактику и учет.

Отвечая на пятый вопрос надо отметить, что предприятия разрабатывают и утверждают стандарты предприятия (СТП, ССБТ), инструкции по охране труда для работников и на отдельные виды работ, разработанные на основе ССБТ и типовых инструкций. Перечень актов по охране труда с указанием утверждающего их органа утвержден Постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 № 399. Также необходимо отметить, что важное значение в обеспечении охраны труда имеют правила по технике безопасности и производственной санитарии. При этом правила техники безопасности направлены на защиту работников от производственных травм, а производственная санитария – от профессиональных заболеваний.

Серьезное внимание следует уделить расследованию и учету несчастных случаев на производстве. Студенту необходимо использовать Положение о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве, которое утверждено постановлением Правительства РФ от 11.03.99 № 279.

Раскрывая седьмой и восьмой вопросы необходимо перечислить дополнительные меры по охране труда женщин и молодежи, предусмотренные законодательством.

#### **Нормативные акты и литература**

1. Конституция РФ 1993
2. Трудовой кодекс РФ, 2002
3. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. N 5487-1 (с изменениями от 2 марта 1998 г., 20 декабря 1999 г., 2 декабря 2000 г.)
4. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" // РГ от 12 августа 1998 г., СЗ РФ от 3 августа 1998 г., N 31, ст. 3803
5. Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. N 58-ФЗ "О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде" // РГ от 16 апреля 1998 г., СЗ РФ от 13 апреля 1998 г., N 15, ст. 1698, Бюллетень международных договоров, июнь 1998 г., N 6
6. Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств - участников Содружества Независимых Государств от 15 июня 1998 г. N 11-7 "О модельном законе "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" // Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ, 1998 г., N 18
7. Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний" // РГ (выпуск выходного дня N 2) от 12

- января 2001 г., N 6, СЗ РФ от 25 декабря 2000 г., N 52 (часть II), ст. 5149
8. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет" (с изменениями от 20 июня 2001 г.)
  9. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин" // СЗ РФ от 6 марта 2000 г., N 10, ст. 1130
  10. Постановление Правительства РФ от 9 сентября 1999 г. N 1035 "О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда" // СЗ РФ от 20 сентября 1999 г., N 38, ст. 4546, РГ от 12 октября 1999 г.
  11. Постановление Правительства РФ от 15 июля 1999 г. N 825 "Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок" // СЗ РФ от 19 июля 1999 г., N 29, ст. 3766
  12. Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. N 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании" // САП и П РФ N 18 от 3 мая 1993 г.
  13. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399 "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда"
  14. Постановление Минтруда РФ от 12.10.94 № 64 "О рекомендациях по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, создаваемых на предприятиях, в учреждениях и организациях с численностью работников более 10 человек" // "Библиотека журнала "Социальная защита", 1996 г., N 1
  15. Постановление Минтруда РФ от 12 февраля 2002 г. N 9 "Об утверждении Межотраслевых типовых инструкций по охране труда для работников розничной торговли"
  16. Постановление Минтруда РФ от 17 декабря 2001 г. N 85 "О внесении изменений и дополнений в Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты"
  17. Постановление Минтруда РФ от 17 января 2001 г. N 7 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда"
  18. Постановление Минтруда РФ от 24 апреля 2002 г. N 28 "О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях"
  19. Постановление Минтруда РФ от 30 августа 2000 г. N 63 "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам банков"
  20. Постановление Минтруда РФ от 12 октября 2001 г. N 73 "Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты"
  21. Постановление Минтруда РФ от 22 января 2001 г. N 10 "Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях"
  22. Постановление Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. N 14 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации"
  23. Письмо Минтруда РФ от 23.01.96 № 38-11 « Рекомендации по примерному содержанию раздела обязательств работодателя по условиям и охране труда в трудовом договоре (контракте), в коллективном договоре»
  24. Ефремова, О. С. Охрана труда от А до Я : [практ. пособие] / О. С. Ефремова. - 5-е изд. перераб. и доп. - М. : Альфа-Пресс, 2009. - 570 с. ; 60x84/16. - ISBN 978-5-94280-371-1.
  25. Охрана труда в сфере налогообложения Чаннова С.В.//Трудовое право № 11, 2002 С.81
  26. Зарецкий А.Д. Трудовое право работников на противопожарную охрану // Трудовое право № 7, 2002 С. 73

**К теме: Ответственность по трудовому праву**

Задание. Заполните таблицу сравнительного анализа

Таблица 8

Сравнительная характеристика видов материальной ответственности работника

Признаки сравнения	Ограниченная	Полная
Определение		
Случаи		
Категории работников		
Порядок возмещения		

**Задачи**

Задача 1. Усов работает на Тверском экскаваторном заводе электромонтером связи. Распоряжением начальника энергоцеха от 16 мая 2006 г. Усов был лишен на 100% премии за апрель 2006 года за невыполнение сменного задания. Считая лишение премии незаконным, Усов обратился в суд с иском о взыскании премии. В судебном заседании Усов иск поддержал и пояснил, что 12 апреля 2006 г. в 12 час. 35 мин. получил заявку на устранение неисправности на линии электропитания вторичных часов на сварочном участке ремонтно-механического цеха. Устранить неисправность в этот день он не смог, так как выявив к 13 час. отсутствие импульсов от первичных часов и уяснив, что работы необходимо провести в здании старого заводоуправления, проникнуть куда он не смог ввиду отсутствия ключа и был вынужден с 13 до 15 час. дожидаться кладовщицу, отсутствующую в этот период на рабочем месте. Фактически в этот день по заявке он работал с 12 час. 30 мин. до 13 час. и с 15 час. 10 мин. до 16 час. 15 мин. Усов никого не поставил в известность, где находился в период с 13 до 15 часов, никакой другой работы в течение этого времени ему не поручалось. В 16 час. 30 мин. рабочий день закончился, 13-14 апреля были выходные дни. Неисправность он устранил только к 12.00 час 15 апреля 2006 г. Считает, что никаких нарушений при выполнении сменного задания не допустил, неисправность устранил, поэтому оснований лишать его премии у администрации не было. Разрешите спор.

Задача 2 Климов обратился в суд с иском о снятии дисциплинарного взыскания и компенсации морального вреда. В судебном заседании Климов пояснил, что в ГП «Быттехнике» работал слесарем механосборочных работ на участке восстановления запасных частей и деталей до 25 марта 2006 г. 26 февраля этого года приказом директора предприятия № 4 ему было объявлено замечание за невыполнение заявок и отсутствие на работе 21 февраля 2006 г. в течение рабочего дня. Поводом к наложению дисциплинарного взыскания послужило то, что он не смог 21 февраля выполнить заявки на ремонт холодильников и отсутствовал на рабочем месте с 12 час. 48 мин. до 17 час. С наложенным на него дисциплинарным взысканием не согласен, так как выполнить заявки 21 февраля он не смог в связи с отсутствием запасных частей к холодильнику «Бирюса». О поступлении новых заявок не знал, так как не имел оперативной связи с предприятием, взять с собой пейджер, которым пользовались все слесари, отказался, полагая, что администрация обязана обеспечить его индивидуальным средством связи. Для осмотра холодильника и установления неисправности им было затрачено 21 февраля все дообеденное время, т.е. до 12 час. После обеда он посетил инспекцию труда, чтобы пожаловаться на директора Иванова, который неоднократно сам советовал обжаловать его действия в профсоюз. Разрешите спор.

Задача 3. Петров обратился в суд с иском о снятии дисциплинарного взыскания — выплаты премий и компенсации морального вреда. В судебном заседании Петров пояснил, что в ОАО «Тверьхимволокно» он работал с 1972 года в разных должностях, с 1 декабря 2004 г. — в должности начальника отдела оборудования и запасных деталей. 20 декабря 2005 г. он, Круглов и Замятин были направлены в командировку в г. Санкт-Петербург, возвращаясь из которой на автомашине в ночь с 21 на 22 декабря 2005 г. он создал конфликтную ситуацию с экспедитором Кругловым, неудачно пошутив о том, что он (Петров) не сделал отметки в командировочных удостоверениях, чем расстроил Круглова, обеспокоившегося невозможностью получения командировочных. Заметив плохое настроение Круглова, он признался, что пошутил и посчитал, что инцидент исчерпан. Однако во время остановки для отдыха Круглов покинул автомашину и ушел, никого не предупредив о своем намерении вернуться в Санкт-Петербург. Разыскивая Круглова, они вернулись обратно и обнаружили его на дороге. Он отругал Круглова, сел в машину, и они вернулись в Тверь. По возвращении Круглов доложил о произошедшем конкурсному управляющему, по распоряжению которого было проведено служебное расследование. 18 января 2006 г. приказом конкурсного управляющего на него было наложено дисциплинарное взыскание — объявлен строгий выговор за аморальное поведение, а в связи с наложением данного взыскания он был лишен премии по итогам работы за декабрь 2005 года. Наложение дисциплинарного взыскания и последующее лишение премии Петров считает незаконным, так как нарушений трудовой дисциплины он не допускал, аморального поступка не совершал, никаких воспитательных функций в отношении совершеннолетнего Круглова не выполнял. Представитель ответчика с иском не согласилась и пояснила, что Петров, как руководитель структурного подразделения, должен выполнять функции по воспитанию подчиненных и его поведение в командировке — создание конфликтной ситуации — является аморальным. Поступок Петрова расценен как недобросовестное выполнение должностных обязанностей, а за аморальное поведение Петрову объявлен строгий выговор и он лишен премии. Разрешите спор.

Задача 4. Истица обратилась в суд с иском о снятии дисциплинарного взыскания. В судебном заседании истица пояснила, что в школе РОСТО она работала на 0,5 ставки старшим инструктором методистом. 12 января 2006 г. приказом директора школы ей был объявлен выговор за опоздание на работу 3 января 2006 г. на 40 минут. С приказом она не согласна, однако не обжаловала его, а просто написала при ознакомлении о своем несогласии. О существовании определенного срока для обжалования приказа она не знала. С 4 по 10 января 2006 г. она болела, а в дальнейшем обратиться с жалобой в суд, ей помешал нервный срыв. В настоящем судебном заседании истица просит приказ отменить, снять с нее дисциплинарное взыскание, наложенное 12 января 2006 г., восстановить срок для обжалования приказа, считая причину пропуска срока уважительной. Истица сообщила, что 3 января 2001 г. на работу пришла вовремя — к 8 час, а затем вышла из кабинета, чтобы отыскать электрика для ремонта обогревателя, так как в кабинете было холодно и ее знобило. Свидетель Борисов пояснил, что утром 3 января 2001 г. в школе было назначено совещание, и начальник обратил внимание на отсутствие истицы. Он попросил отыскать истицу, но той на работе не оказалось. Разрешите спор.

Задача 5 Семенов работал в редакции «Губернские новости» в качестве корреспондента с 1 декабря 2000 г. Приказом № 26 от 12 марта 2006 г. он был уволен за появление на работе в нетрезвом состоянии. Считая свое увольнение необоснованным, Семенов обратился в суд с иском об изменении формулировки увольнения на увольнение по собственному желанию. В обоснование своих требований истец в судебном заседании отрицал факт употребления спиртных напитков на рабочем месте в рабочее время. Он

был сильно расстроен из-за разногласий с руководством редакции по профессиональным вопросам и употребил спиртное со своими коллегами. Однако считает дисциплинарное наказание в виде увольнения чрезмерно строгим, поскольку ранее он не имел никаких взысканий, везде положительно характеризовался. В содеянном он сильно раскаялся и сам попросил уволить его по собственному желанию. Кроме того, до применения дисциплинарного взыскания работодатель не затребовал у истца письменное объяснение по поводу его появления в нетрезвом состоянии. Представитель ответчика иск не признал и пояснил суду, что администрацией в лице редактора газеты была предпринята попытка разрешить конфликтную ситуацию. Однако на требования покинуть рабочее место Семенов не реагировал, более того, нецензурно выражался в адрес коллег. Считая данный поступок аморальным и по своей тяжести заслуживающим именно увольнения, было принято решение об увольнении истца. Разрешите спор.

**Задача 6** Бухгалтер Соловьева допустила грубые ошибки в квартальном отчете, в связи с чем бухгалтерии пришлось весь отчет переделывать заново. В результате он был сдан с опозданием и работники бухгалтерии не получили премии. Из письменного объяснения Соловьевой следовало, что ошибки были допущены из-за невнимательности по причине личных неприятностей. Главный бухгалтер объявил ей строгий выговор. Соловьева, работавшая до этого три года без всяких взысканий и имевшая несколько поощрений, обратилась с заявлением в КТС, считая, что на первый раз ей могли объявить лишь замечание. Может ли КТС изменить меру взыскания? Подлежит ли удовлетворению требование Соловьевой об отмене наложенного на нее взыскания?

**Задача 7** Для сдачи в срок возведенного жилого дома начальник строительного управления приказал (устно) плиточникам 4-го разряда Карцеву и Жилину на три дня перейти в звено по благоустройству территории. За отказ приступить к этой работе Жилину был объявлен выговор. Когда же он и после выговора отказался выходить на новую работу, то был уволен по п. 5 ст. 81 ТК (за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей). Считая увольнение незаконным, Жилин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Как решить дело?

**Задача 8** Официанты пиццерии Иванова и Соловьева, имеющие детей соответственно в возрасте 3 и 10 лет, отказались от направления в командировку в другой населенный пункт для работы в открывающейся пиццерии. Директор пиццерии, ссылаясь на трудовой договор с официантками, в котором предусмотрены поездки в командировку, за отказ срочно выехать в командировку Ивановой объявил строгий выговор, а Соловьеву уволил по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК. Законны ли требования директора пиццерии? Каков порядок направления в командировку? Какие гарантии существуют для отдельных категорий работников при направлении в командировку? Решите спор по существу.

**Задача 9** Бурмистрова обратилась в суд с иском к ОАО «АРЗИ» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула компенсации морального вреда. Из материалов дела следует, что истица была уволена с работы 13 мая 2006 г. с должности старшего кладовщика приказом № 29/344 от 30 апреля 2006 г. за проступки, обнаруженные в результате инвентаризации в сентябре и декабре 2005 года. Разрешите спор.

**Задача 10** Водитель-экспедитор завода по производству медицинских препаратов Семенов получил на базе для доставки на завод продукцию, затаренную в стеклянные бутылки. В пути следования в место разгрузки продукции одна из бутылей разбилась, и ее содержимое вылилось, чем организации был причинен материальный ущерб на сумму 6600 руб. Ответчик иск признал частично и указал на обстоятельства, которые, по его мнению, повлияли на возникновение материального ущерба. В частности, ответчик объяснил, что дорога от места получения груза к месту его доставки была плохой, упаковка стеклянной тары в ящики со стружкой не соответствовала требованиям

предъявляемым для перевозки такого рода продукции в грузовых автомашинах открытого типа. В своем решении суд указал, что Семенов работал с полной материальной ответственностью на основании заключенного письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности, и в его обязанности входило обеспечение полной сохранности переданного ему для перевозки груза. На этом основании иск работодателя был удовлетворен в полном размере. Законно ли решение суда? При каких условиях договор о полной индивидуальной материальной ответственности может быть заключен с работниками?

Задача 11 Карелин работал водителем легкового автомобиля в управлении труда и занятости административного округа г. Москвы. В июле работник был уволен с работы на основании поданного работодателю письменного заявления (по собственному желанию). Согласно приказу руководителя управления при производстве расчета в связи с увольнением с Карелина была удержана сумма пропавшего по неизвестным причинам пылесоса, находившегося в обслуживаемой им автомашине, стоимостью 1100 руб. Карелин обратился в суд с иском о взыскании указанной суммы и возмещении с работодателя морального вреда, причиненного ему вследствие незаконного взыскания из заработной платы указанной суммы. Межмуниципальный суд иск Карелина оставил без удовлетворения, ссылаясь на тот факт, что между истцом и работодателем при приеме на работу был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности за необеспечение сохранности переданного работнику под отчет имущества, включая пылесос. Какие нормы трудового законодательства нарушил суд первой инстанции при вынесении решения по иску Карелина? В каком порядке должен быть в дальнейшем разрешен спор? Подготовьте проект окончательного решения суда по данному спору.

### К теме: Порядок разрешения трудовых споров

Задание. Заполните таблицу сравнительного анализа

Таблица 9

Сравнительная характеристика способов разрешения трудовых споров

Способы разрешения	Порядок образования	Сроки рассмотрения	Процедура рассмотрения	Выносимый акт
Комиссия по трудовым спорам				
Суд общей юрисдикции				
Примирительная комиссия				
Посредник				
Трудовой арбитраж				

### Вопросы к экзамену(зачету) для студентов дневного отделения

1. Предмет и метод трудового права.
2. Система трудового права. Система науки трудовое право
3. Отграничение трудового права от смежных отраслей
4. Источники ТП. Конституция РФ как источник ТП
5. Принципы ТП
6. Субъекты ТП, трудовых правоотношений.

7. Понятие и отличительные черты трудовых правоотношений. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений
8. Понятие, виды и участники социального партнерства.
9. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора. Порядок заключения, содержания и срок действия коллективного договора
10. Понятие и виды соглашений. Генеральное соглашение: стороны, содержание.
11. Гарантии по приему на работу. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора
12. Порядок заключения трудового договора. Форма и содержание трудового договора. Виды ТД по сроку
13. ТД о работе по совместительству
14. ТД с временными работниками. ТД с сезонными работниками
15. ТД с надомниками
16. ТД с работающими и проживающими в районах Крайнего Севера и приравненных местностях.
17. ТД с руководителем организации
18. ТД с работодателем физическим лицом
19. ТД с лицами, работающими вахтовым методом.
20. Изменение ТД
21. Прекращение ТД
22. Расторжение ТД по инициативе работника
23. Расторжение ТД по инициативе работодателя
24. Порядок увольнения работников. Трудовая книжка работника
25. Понятие и виды рабочего времени (РВ). Режим и учет РВ
26. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
27. Понятие и виды времени отдыха
28. Ежегодные отпуска. Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск
29. Правовое регулирование дисциплины труда
30. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву: понятие, основание, меры воздействия. Порядок применения дисциплинарных взысканий
31. Дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников.
32. Материальная ответственность: понятие, виды. Условия привлечения к материальной ответственности
33. Ограниченная материальная ответственность: понятие, порядок возмещения ущерба
34. Полная материальная ответственность работников
35. Материальная ответственность работодателя.
36. Понятие и значение охраны труда. Государственная политика в охране труда. Правовое регулирование охраны труда
37. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда. Организация охраны труда.
38. Охрана труда женщин, несовершеннолетних
39. Понятие и классификация трудовых споров.
40. Понятие, основания возникновения, участники и способы разрешения индивидуальных трудовых споров. Право на судебную защиту.
41. Понятие, основания возникновения, участники и способы разрешения коллективных трудовых споров.
42. Правовое регулирование оплаты труда рабочих и служащих. Формы и системы оплаты труда.

43. Оплата труда при отклонении условий от нормальных  
 44. Понятие и виды гарантийных выплат.  
 45. Понятие и виды компенсационных выплат.

Студенты заочного отделения готовят к зачету вопросы с 1 по 30.

### БАЛЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

Виды работ		За единицу	Итог за рубеж
<b>1 рубеж (08.02.10 - 14.03.10) 15 марта</b>			
Посещение лекций и наличие конспекта			0-1
Письменный опрос в начале семинарского занятия	X 2	0-2	0-4
Выступление на семинаре	X 2	0-3	0-6
Дополнение выступлений, активное участие в дискуссии, подготовка раздаточного материала	X 2	0-2	0-4
Самостоятельная работа		0-3	0-3
Решение задач	X 2	0-2	0-4
Рубежное тестирование		0-3	0-3
Итого			0-25
<b>2 рубеж (15.03.10 – 25.04.10) 26 апреля</b>			
Посещение лекций и наличие конспекта			0-1
Письменный опрос в начале семинарского занятия	X 2	0-2	0-4
Выступление на семинаре	X 2	0-3	0-6
Дополнение выступлений, активное участие в дискуссии, подготовка раздаточного материала	X 2	0-2	0-4
Самостоятельная работа			0-2
Решение задач			0-2
Реферат			0-3
Рубежное тестирование			0-3
Итого			0-25
<b>3 рубеж (26.04.10 – 30.05.10) 31 мая</b>			
Посещение лекций и наличие конспекта			0-1
Письменный опрос в начале семинарского занятия	X 3	0-2	0-6
Выступление на семинаре	X 3	0-2	0-6
Дополнение выступлений, активное участие в дискуссии, подготовка раздаточного материала	X 3		0-4
Самостоятельная работа			0-2
Решение задач			0-4
Рубежное тестирование			0-2
Итого			0-25
Всего			0-75
Зачет (экзамен)			0-25
Итоговый рейтинг			0-100