

Министерство науки и высшего образования РФ
ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет»
Институт права, социального управления и безопасности

Т.В. Русских, К.В. Шишкина

ТРУДОВОЕ ПРАВО
(Специальная часть)
Учебно-методическое пособие

Ижевск
2019

УДК 349.2 (075.8)

ББК 67.405я73

Р 894

Рекомендовано к изданию учебно-методическим советом УдГУ

Рецензенты: **Иванчина Ю.В.**, к.ю.н., доцент кафедры трудового права ФГБОУ ВО «Уральский государственный юридический университет»; **Мелентьев А.Н.**, начальник отдела по надзору за соблюдением прав и свобод граждан Прокуратуры Удмуртской Республики, старший советник юстиции

Русских Т.В., Шишкина К.В.

Р 894 Трудовое право (специальная часть): учеб.-метод. пособие. – Ижевск: Издательский центр «Удмуртский университет», 2019. – 210 с.

ISBN 978-5-4312-0707-5

Учебно-методическое пособие подготовлено в соответствии с федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция».

В пособии, предназначенном для использования в рамках учебной дисциплины «Трудовое право», приводятся методические рекомендации по изучению представленных тем и подготовке к практическим занятиям, вопросы и задания для практических занятий, задания для самостоятельной работы, список рекомендуемых нормативных правовых актов, актов судебной практики, основной и дополнительной литературы.

Пособие адресовано обучающимся вузов (факультетов) юридического профиля (специальности) очной, очно-заочной, заочной форм обучения, также будет полезно всем, кто интересуется вопросами трудового права.

ISBN 978-5-4312-0707-5

УДК 349.2 (075.8)

ББК 67.405я73

© Русских Т.В., Шишкина К.В., 2019
© ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», 2019

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
Методические рекомендации по изучению дисциплины	6
Тема 1. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.....	10
Тема 2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.....	25
Тема 3. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации	36
Тема 4. Особенности регулирования труда лиц, работа- ющих по совместительству.....	51
Тема 5. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев и работников, занятых на сезонных работах.....	60
Тема 6. Особенности регулирования труда работников, работающих вахтовым методом и лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним мест- ностях.....	71
Тема 7. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.....	86
Тема 8. Особенности регулирования труда надомников и дистанционных работников.....	98
Тема 9. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.....	108
Тема 10. Особенности регулирования труда работников транспорта.....	120
Тема 11. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда.. ..	132

Тема 12. Особенности регулирования труда педагогических и научных работников, руководителей научных организаций, их заместителей.....	145
Тема 13. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).....	161
Тема 14. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.....	169
Тема 15. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.....	176
Тема 16. Особенности регулирования труда медицинских работников.....	192
Перечень вопросов для самоконтроля.....	200
Список рекомендуемой литературы.....	206

ВВЕДЕНИЕ

Учебно-методическое пособие предназначено для обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (уровень бакалавриата), изучающих дисциплину «Трудовое право».

Цели учебно-методического пособия – сформировать у обучающихся систематизированные представления о содержании юридических норм, регулирующих отношения в сфере труда в Российской Федерации; раскрыть содержание основных правовых положений и принципов, регулирующих многоуровневые вопросы трудового права; сформировать способность ориентироваться в трудовом законодательстве.

Для достижения этих целей предусматривается решение следующих задач:

сформировать

- 1) знания о специальной части трудового права;
- 2) знания об основных понятиях, категориях, институтах специальной части трудового права;
- 3) умение самостоятельно ориентироваться в нормативных правовых актах о труде РФ, международно-правовых актах, основополагающих постановлениях Конституционного Суда РФ, Пленума Верховного Суда РФ по вопросам специальной части трудового права, толковать их;
- 4) способность принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с трудовым законодательством Российской Федерации;
- 5) способность применять нормативные правовые акты, регулирующие вопросы специальной части трудового права.

Учебно-методическое пособие ориентировано на формирование у обучающихся следующих компетенций:

ОПК-1 (должен обладать способностью соблюдать законодательство Российской Федерации, в том числе Конституцию РФ, федеральные конституционные законы, федеральные законы, а также общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации);

ПК-4 (должен обладать способностью принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законодательством Российской Федерации);

ПК-5 (должен обладать способностью применять нормативные правовые акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности);

ПК-6 (должен обладать способностью юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства);

ПК-15 (должен обладать способностью толковать нормативные правовые акты).

Пособие состоит из введения, общих методических рекомендаций по изучению дисциплины, 16 тем, списка рекомендуемой литературы и рекомендуемых нормативных правовых актов и актов судебной практики.

Методические рекомендации по изучению дисциплины

Дисциплина «Трудовое право» адресована обучающимся по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция» (уровень бакалавриата) и призвана сформировать у них основы правовых знаний в сфере специальной части трудового права. Изучая дисциплину, обучающиеся не только знакомятся с особенностями регулирования труда отдельных категорий работников, но и приобретают способность применять полученные знания на практике.

Пособие составлено таким образом, что позволяет рассмотреть особенности регулирования труда отдельных категорий работников, выделенных как в разделе XII Трудового кодекса РФ, так и в иных нормативных правовых актах.

Каждая тема раздела содержит методические рекомендации для обучающихся по изучению темы, вопросы для практического занятия, задания для практического занятия (задания и задачи), задания для самостоятельной работы, список рекомендуемых при изучении темы нормативных правовых актов и актов судебной практики, список рекомендуемой дополнительной литературы. Общий список основной и дополнительной литературы ко всем темам приведен в конце учебно-методического пособия.

Методические рекомендации по изучению темы помогут обучающимся сориентироваться в содержании темы, обратить внимание на наиболее сложные вопросы и подготовиться к практическому занятию в соответствии с предъявляемыми требованиями.

Вопросы для практического занятия представляют собой перечень вопросов по соответствующей теме. Подготовка к ним состоит в том, что обучающийся при помо-

щи учебной и научной литературы, справочно-правовых систем (СПС «КонсультантПлюс», «Гарант» и др.), сети Интернет готовит ответ на поставленный вопрос в виде сообщения. Ответ следует оформить в виде конспекта, который в дальнейшем будет использован на практическом занятии при устном ответе. На практическом занятии обучающийся докладывает собранную информацию, отвечает на вопросы. Ответ должен быть логичным и лаконичным.

Задания для практических занятий включают задания и задачи. Подготовка к выполнению заданий носит творческий характер, поскольку предполагает возможности их вариативного выполнения. Как правило, задания предполагают заполнение таблиц, выбор из предложенных вариантов правильных ответов и т.п. При выполнении следует обратить внимание на то, что в них следует четко и лаконично отразить основные моменты.

Решение задач позволяет применить знания, полученные в ходе лекционного и практического занятий, на практике. Методика их решения следующая:

- 1) внимательно прочитать задачу, понять ее суть, определить проблему, которую необходимо разрешить;

- 2) найти нормативные правовые акты, регулирующие данные общественные отношения (они содержатся в перечне нормативных правовых актов в конце пособия);

- 3) найти в актах нормы, регулирующие данные правоотношения и применить их. Необходимо оценить ситуацию с позиции того, как субъекты должны действовать в соответствии с нормами права и проанализировать фактические обстоятельства, приведенные в задаче;

- 4) принять решение (что нужно исправить для восстановления нарушенных прав, как разрешить ситуацию и т.д.).

Например, если в задаче просят вынести решение, то, оценив приведенные обстоятельства, нужно предложить

варианты решения ситуации, основываясь на нормах права. Если же в задаче указываются различные обстоятельства, то следует оценить каждое из них на соответствие закону. Если противоречие с нормативным актом отсутствует, то об этом нужно рассказать, ссылаясь на конкретную статью и предложить правильный с точки зрения закона вариант решения.

В заданиях для самостоятельной работы приводятся различные варианты работы, которую обучающийся выполняет вне аудиторных занятий. Как правило, это заполнение таблиц, составление проектов документов, составление схем и т.п. Их выполнение носит творческий характер и не должно предполагать механическое переписывание разделов учебников или статей нормативных правовых актов. Задания должны быть выполнены в письменной форме. Результаты работы могут быть оценены преподавателем в виде дополнительных баллов, что может повлиять на оценку работы обучающегося в течение всего курса.

В разделе «Задания для самостоятельной работы» содержится перечень тем для докладов. Они предлагаются на выбор обучающимся для углубления знаний, полученных в ходе изучения курса. Их подготовка носит творческий характер и не предполагает механического заимствования информации из источников. Выбор темы и ее содержания согласуется с преподавателем, ведущим практическое и (или) лекционное занятие.

В конце каждой темы приводится список рекомендуемых при изучении темы нормативных правовых актов и актов судебной практики. При подготовке к практическому занятию с ним необходимо ознакомиться. В нем приведены акты, которые помогут обучающимся решить представленные в теме задачи, выполнить задания, подготовиться к докладам. Также в конце каждой темы приведен

список дополнительной литературы, рекомендуемой для изучения соответствующей темы. Как правило, это научные источники, монографии, которые могут помочь обучающимся в более глубоком и подробном изучении соответствующей темы.

В конце учебно-методического пособия приведен список основной и дополнительной литературы, который поможет подготовиться к изучению всех тем специальной части трудового права. Список литературы разделен на две части: основная и дополнительная литература. В перечне источников основной литературы содержатся учебники, которые помогут обучающимся при подготовке ко всем темам практических занятий. В списке дополнительной литературы приведены учебники и статьи по отдельным темам, изучаемым в курсе.

Необходимые нормативные и судебные акты содержатся в онлайн версиях справочно-правовых систем «Гарант», «КонсультантПлюс» и других. Обращаем внимание на то, что при подготовке к занятию следует использовать последнюю редакцию указанных актов (редакция с последними изменениями и дополнениями). Использование рекомендуемых нормативных правовых актов поможет подготовить ответы на теоретические вопросы, решить задачи и выполнить задания.

Тема 1. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями

Методические рекомендации по изучению темы

Конституции РФ провозглашает Российскую Федерацию социальным государством, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. В России охраняются труд и здоровье людей, обеспечивается государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, устанавливаются пособия и иные гарантии социальной защиты. Указанные положения Основного закона РФ находят свое развитие в нормах гл. 41 ТК РФ, устанавливающей особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

Приступая к изучению настоящей главы, в первую очередь необходимо обратить внимание на то, на какие именно категории работников она распространяется. Если понятия «женщина» и «беременная женщина» не вызывают сомнения, то содержание понятия «лица с семейными обязанностями» в трудовом законодательстве не раскрыто. Для ответа на данный вопрос следует обратиться к судебной практике.

Пленумом Верховного Суда РФ принято Постановление от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних». При изучении настоящей темы с ним необходимо ознакомиться. Кроме того, на уровне законов и подзаконных актов приняты различные нормативные правовые акты, посвященные вопросам регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями (основные из них приведены в данной теме).

Следует обратить внимание на то, что трудовое законодательство устанавливает определенные запреты и ограничения на заключение трудового договора с женщинами. Ограничение и запрещение труда женщин на указанных работах не является их дискриминацией, так как вызвано заботой государства о женщинах, нуждающихся в повышенной, по сравнению с мужчинами, социальной и правовой защите. Указанным запретам и ограничениям следует уделить особое внимание, поскольку закон устанавливает для работодателя дополнительные основания отказа в заключении трудового договора с женщинами. В связи с чем на практике встречаются случаи злоупотребления работодателями предоставленным им правом.

Изменение трудового договора с женщинами также имеет определенные особенности. В частности, согласно ст. 254 ТК РФ, беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением и по их заявлению снижаются нормы выработки, нормы обслуживания, либо эти женщины переводятся на другую работу, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе.

Что касается расторжения трудового договора, то Трудовой кодекс РФ в ст. 261 предусматривает гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями при расторжении трудового договора, которые следует подробно проанализировать.

По общему правилу, на женщин и лиц с семейными обязанностями распространяются общие нормы, регулирующие вопросы рабочего времени. Однако в Трудовом кодексе РФ закреплён ряд льгот, гарантий, запретов, касающихся рабочего времени указанной категории работников, которые следует подробно изучить. Например, запре-

щается привлечение к работе в ночное время беременных женщин.

Особенности времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями касаются в первую очередь предоставления им отпусков. В частности, к отпускам, предоставляемым в связи с материнством и детством женщинам и лицам с семейными обязанностями, следует отнести следующие виды отпусков: отпуска по беременности и родам (ст. 255 ТК РФ); отпуск по уходу за ребенком (ст. 256 ТК РФ); отпуск работникам, усыновившим ребенка (ст. 257 ТК РФ); дополнительные отпуска без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми (ст. 263 ТК РФ). Указанные отпуска, а также иные особенности времени отдыха изучаемой категории работников, следует подробно проанализировать.

Вопросы для практических занятий

1. Особенности заключения трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей.
2. Особенности изменения трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей.
3. Особенности расторжения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями.
4. Особенности рабочего времени для женщин и лиц с семейными обязанностями.
5. Особенности времени отдыха для женщин и лиц с семейными обязанностями.

Задания для практических занятий

Задача 1. Оцените предложения службы занятости населения с точки зрения соответствия признакам подходящей работы:

1) Хорькову, 40 лет, воспитывающему двоих детей без матери, предложена должность оператора заправочной станции;

2) Петровой, 20 лет, студентке сельскохозяйственной академии, предложена должность лаборанта кафедры химических средств защиты растений;

3) Селедкиной, 23 года, выпускнице ветеринарной академии, предложена работа дезинфектора в ветеринарной клинике;

4) Шмыковой, 50 лет, нигде не работающей, предложена работа трактористки-машинистки в колхозе «Заря»;

5) Скалкиной, 30 лет, уволенной с должности водителя троллейбуса, предложена работа помощника машиниста электропоезда (с предварительным обучением).

Ответ обоснуйте ссылками на нормы права.

Задача 2. Ромашкина работала в ООО «Зеленхоз» в должности флориста. В связи с систематическими опозданиями на работу, которые длились от 10 до 60 минут, 1 марта текущего года Ромашкина была вызвана к директору организации. Директор предложил Ромашкиной увольнение по соглашению сторон либо увольнение за прогул. Кроме того, директор пригрозил ей тем, что в случае отказа от увольнения по соглашению сторон, он сообщит во все организации города, занимающиеся продажей цветов, о периодических прогулах Ромашкиной, что неблагоприятно повлияет на трудоустройство в дальнейшем.

Ромашкина расстроилась, но была вынуждена согласиться и написала заявление об увольнении по соглашению сторон. В этот же день, 1 марта, она была уволена, с ней произведен необходимый расчет.

Придя домой, Ромашкина почувствовала резкую боль, вызвала скорую помощь. В больнице выяснилось, что Ромашкина находится на втором месяце беременности. После выписки из лечебного учреждения. Ромашкина обратилась в ООО «Зеленхоз» с заявлением об отмене увольнения по соглашению сторон. К заявлению она приложила справку о беременности. Директор отказался восстановить Ромашкину, мотивируя отказ тем, что на увольнение беременной женщины гарантии, предусмотренные ст. 261 ТК РФ, не распространяются, поскольку уволена она была не по инициативе работодателя, а по соглашению сторон.

Ромашкина была вынуждена обратиться в суд.

Какое решение должен вынести суд? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права. Изменится ли решение суда, если 1 марта Ромашкина уже знала о своей беременности?

Задача 3. Карпова обратилась в суд с иском к УФСИН России по Удмуртской Республике с иском о признании увольнения незаконным, восстановлении на службе. В обоснование исковых требований она указала, что проходила службу в органах уголовно-исполнительной системы и в апреле текущего года была уволена со службы за грубое нарушение служебной дисциплины на основании пункта «к» части 1 статьи 58 Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации. Как грубое нарушение служебной дисциплины работодателем было расценено то обстоятельство, что Карпова, управляя транспортным средством, превысила скорость на 30 км/час и, не

справившись с управлением, допустила столкновение со встречным автомобилем. На момент столкновения и последующего увольнения со службы Карпова была беременна, о чем сообщила работодателю. Увольнение полагает незаконным, поскольку за время исполнения должностных обязанностей не совершала действий, которые могли привести к расторжению контракта о службе в уголовно-исполнительной системе.

Проанализируйте действующее законодательство. Какое решение должен принять суд? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права.

Задача 4. Петрова работала в ООО «Корзинка» в должности продавца-кассира. В ноябре текущего года она была поставлена на учет по поводу беременности. Выйдя на работу по окончании периода временной нетрудоспособности, Петрова обратилась к работодателю в лице директора магазина с заявлением о переводе на другую работу, исключаящую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка. В заявлении она пояснила, что помещение магазина имеет ряд неблагоприятных производственных факторов, противопоказанных труду беременных женщин, а именно отсутствует естественное дневное освещение, вентиляция, имеют место сквозняки, постоянная работа на ногах и работа с компьютером более трех часов в день, кроме того, рабочее место не оборудовано креслом с изменяющейся под углом спинкой. Расстояние между стулом и кассовой стойкой очень маленькое и будет мешать растущему животу. К заявлению Петрова приложила заключение врачебной комиссии.

Работодатель в удовлетворении заявления отказал, поскольку, по его мнению, в соответствии с картой специ-

альной оценки условий труда рабочее место Петровой имеет класс условий труда «2», то есть условия труда являются допустимыми и безопасными. В магазине до Петровой продавцами-кассирами работали другие женщины, некоторые из них также были беременны, но на условия труда никто не жаловался.

Петрова была вынуждена обратиться в суд с требованием об издании приказа об освобождении от работы с сохранением средней заработной платы, взыскании компенсации морального вреда.

Какое решение должен принять суд? Ответ обоснуйте ссылками на нормы права.

Задача 5. Волкова работала на птицефабрике в должности сортировщика. Работа носила сменный характер, смены попадали на ночное время и на выходные дни. Узнав о своей беременности, Волкова сообщила об этом работодателю в устной форме.

Приказом директора № 5 было принято решение временно освободить Волкову в связи с наступлением беременности от работы в ночное время и выходные дни, не привлекать к сверхурочной работе, установить ей нормальный режим работы с 8 утра до 17 часов вечера с перерывом для отдыха и питания. С указанным приказом Волкова была ознакомлена письменно под роспись.

Проработав в изменившихся условиях труда месяц, Волкова получила заработную плату и обнаружила, что она сократилась в два раза по сравнению с получаемой ранее. В отделе кадров ей объяснили, что за работу с 8 утра до 17 часов вечера с перерывом для отдыха и питания не предусмотрены надбавки за сменный характер работы и работу в ночное время. Указанные надбавки Волковой не начислены, что повлияло на размер заработной платы.

Волкова обратилась к работодателю с заявлением, в котором просила вернуть прежние условия работы и все полагающиеся в связи с ними надбавки. В удовлетворении заявления ей было отказано. Работодатель отказ мотивировал тем, что в его планы не входит нарушение трудового законодательства и уплата соответствующих штрафов.

Волкова обратилась в суд с иском о взыскании с ответчика недоплаченной заработной платы и возмещении морального вреда, отмене приказа № 5.

Оцените доводы сторон. Какое решение должен принять суд? Ответ обоснуйте ссылками на нормы права.

Задания для самостоятельной работы

1. Проанализируйте действующее законодательство Российской Федерации и заполните таблицу, в которой отразите, в соответствии с какими нормативными правовыми актами предоставляются гарантии и льготы беременным женщинам, замещающим соответствующие должности.

1.	Судья Арбитражного суда Нижегородской области	
2.	Ведущий специалист-эксперт отдела недропользования и управления отходами Министерства природных ресурсов и охраны окружающей среды УР	
3.	Заместитель начальника УГИБДД МВД по Московской области	
4.	Военный дирижер	

5.	Ректор ФГБОУ ВО «Сельскохозяйственная академия»	
----	---	--

2. Проанализируйте действующее законодательство Российской Федерации и заполните таблицу «Отпуска, предоставляемые в связи с материнством и детством женщинам и лицам с семейными обязанностями».

Название отпуска	Категория работников, кому предоставляется	Продолжительность отпуска	Оплата

3. Проанализируйте действующее законодательство Российской Федерации и заполните таблицу «Гарантии беременным женщинам и лицам с семейными обязанностями» при расторжении трудового договора.

№ п/п	Категория работников	Основание увольнения	Содержание гарантии

Темы докладов

1. Некоторые проблемы расторжения трудового договора с беременными женщинами.

2. Международно-правовое регулирование труда женщин.

3. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями на примере законодательства зарубежных стран (любого на выбор обучающегося).

Список рекомендуемой дополнительной литературы

1. Абалдуев В.А. Изменение условий о сроке трудового договора: концептуальные проблемы и способы их решения // Журнал российского права. 2017. № 3. С. 121-129.
2. Бутаева Е. Трудовой кодекс России «на страже» интересов беременных женщин: нормы права и судебная практика // Трудовое право. 2017. № 4. С. 43-60.
3. Избиенова Т.А. Льготы или «антильготы» занятости для женщин и лиц с семейными обязанностями // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 2. С. 30-32.
4. Корсаненкова Ю.Б. Лица с семейными обязанностями как межотраслевые субъекты трудового права и права социального обеспечения // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 16-19.
5. Лешукова Н. Трудовые споры с участием беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет // Трудовое право. 2015. № 10. С. 103-111.
6. Максимов А.А. Некоторые проблемы конституционно-правового обеспечения равенства прав и свобод мужчин и женщин в сфере труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 1. С. 13-16.
7. Особенности правового регулирования труда женщин в СССР: автореф. дис. ...канд. юрид. наук. Специальность 12.713 – Трудовое право / Ленинградский гос. ун-т им. А. А. Жданова. Юридический факультет. Л., 1970. 20 с URL:<http://www.law.edu.ru/book/book.asp?bookID=53648>
8. Офицерова А. Споры по увольнению беременных женщин // Трудовое право. 2018. № 3. С. 45-56.
9. Разумова И. Беременность и вредные условия труда // ЭЖ-Юрист. 2017. № 31. С. 10.

10. Самсонова В.О. Гарантии при приеме и увольнении с работы родителей детей-инвалидов и лиц, их замещающих, по Трудовому кодексу Российской Федерации и Трудовому кодексу Республики Беларусь // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 45-47.

11. Сапфинова А.А. Справедливость и нормы трудового права: теория и судебная практика // Современное право. 2015. № 5. С. 78-83.

12. Спор о взыскании пособия по беременности и родам, единовременного пособия женщинам, вставшим на учет в ранние сроки беременности (на основании судебной практики Московского городского суда) // Помощник адвоката: электрон. журн. 2019.

13. Чернышева Л.А. О некоторых гарантиях, предусмотренных для работников при увольнении за прогул // Ленинградский юридический журнал. 2018. № 3. С. 176-181.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Конвенция МОТ № 103 «Об охране материнства» (1952г.) // СПС «КонсультантПлюс».

4. Конвенция МОТ № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин» (1981г.) // СПС «КонсультантПлюс».

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

6. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ. (ред. от 29.05.2019) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

7. Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2019) // Российская газета. 2001. 31 дек.

8. Федеральный закон от 19.05.1995 № 81-ФЗ (ред. от 29.07.2018) «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» // Российская газета. 1995. 24 мая.

9. Федеральный закон от 28.03.1998 № 53-ФЗ (ред. от 18.03.2019) «О воинской обязанности и военной службе» // Российская газета. 1998. 2 апр.

10. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. от 11.12.2018) «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Российская газета. 2004. 31 июля.

11. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» // Российская газета. 2006. 31 дек.

12. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (ред. от 01.04.2019) «О полиции» // Собрание законодательства РФ. 2011. № 7. Ст. 900.

13. Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 (ред. от 06.03.2019) «О статусе судей в Российской Федерации» // Российская юстиция. 1995. № 11.

14. Указ Президента РФ от 16.09.1999 № 1237 (ред. от 21.02.2019) «Вопросы прохождения военной службы» (вместе с «Положением о порядке прохождения военной службы») // Собрание законодательства РФ. 1999. № 38. Ст. 4534.

15. Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок

для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1993. № 7. Ст. 566.

16. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // Собрание законодательства РФ. 2000. № 10. Ст. 1130.

17. Постановление Правительства РФ от 11.10.2001 № 719 (ред. от 02.06.2016) «Об утверждении порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка» // Российская газета. 2001. 18 окт.

18. Постановление Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» // Собрание законодательства РФ. 2014. № 42. Ст. 5754.

19. Приказ Минтруда России от 18.07.2019 № 512н «Об утверждении перечня производств, работ и должностей с вредными и (или) опасными условиями труда, на которых ограничивается применение труда женщин» (вступает в силу с 01.01.2021) // СПС «Консультант Плюс».

20. Инструкция о порядке предоставления послеродового отпуска при осложненных родах» (утв. Минздравом РФ 23.04.1997 № 01-97).

21. Санитарные правила и нормы «Гигиенические требования к условиям труда женщин» СанПиН 2.2.0.555-96, утв. Постановлением Госкомсанэпиднадзора России от 28 октября 1996 г. № 32 // Экологический вестник России. 2001. № 3.

22. Постановление ВС СССР от 10.04.1990 № 1420-1 (ред. от 24.08.1995) «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреп-

лению семьи» // Ведомости СНД и ВС СССР. 1990. № 16. Ст. 269.

23. Постановление ВС РФ от 23.12.1992 № 4202-1 (ред. от 05.02.2018) «Об утверждении Положения о службе в органах внутренних дел Российской Федерации и текста Присяги сотрудника органов внутренних дел Российской Федерации» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 2. Ст. 70.

24. Постановление Конституционного Суда РФ от 22.11.2011 № 25-П «По делу о проверке конституционности положений части 4 статьи 31, пункта 6 части 1 статьи 33 и статьи 37 Федерального закона «О государственной гражданской службе Российской Федерации» в связи с жалобой гражданки В.Ю. Боровик» // Российская газета. 2011. 5 дек.

25. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева» // Российская газета. 2011. 30 дек.

26. Определение Конституционного Суда РФ от 22.03.2012 № 617-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Клевец Анны Юрьевны на нарушение ее конституционных прав частями первой и третьей статьи 253 Трудового кодекса Российской Федерации и пунктом 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // СПС «КонсультантПлюс».

27. Определение Конституционного Суда РФ от 27.02.2018 № 353-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб гражданина Черепанцева Петра Петровича на нарушение его конституционных прав частью первой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации и стать-

ей 145 Уголовного кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

28. Определение Конституционного Суда РФ от 28.02.2019 № 469-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Разумной Натальи Валерьевны на нарушение ее конституционных прав положением подпункта 4 пункта 1 статьи 14 и статьей 22 Закона Российской Федерации "О статусе судей в Российской Федерации"» // СПС «КонсультантПлюс».

29. Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за первый квартал 2010 года. (утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 16.06.2010) // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 9. Сентябрь. 2010 (извлечение).

30. Определение Верховного Суда РФ от 21.05.2009 № КАС09-196 «Об оставлении без изменения решения Верховного Суда РФ от 02.03.2009 № ГКПИ09-36, которым было отказано в удовлетворении заявления о признании недействующим в части пункта 374 раздела XXX Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин, утв. Постановлением Правительства РФ от 25.02.2000 № 162» // СПС «КонсультантПлюс».

31. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004.

32. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014.7 февраля.

Тема 2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет

Методические рекомендации по изучению темы

В целях охраны здоровья и нравственного развития несовершеннолетних законодатель в гл. 42 ТК РФ закрепляет особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

На уровне законов и подзаконных актов также приняты различные нормативные правовые акты, посвященные вопросам регулирования труда несовершеннолетних (основные из них приведены в данной теме). При изучении этой темы с ним необходимо ознакомиться. Обязательно следует обратить внимание на Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей», поскольку он устанавливает дополнительные гарантии права на труд и социальную защиту от безработицы детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей. Кроме того, Пленумом Верховного Суда РФ принято Постановление от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

Приступая к изучению гл. 42 ТК РФ, в первую очередь следует обратить внимание на перечень работ, на которых запрещается применение труда несовершеннолетних, а также на санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста. В целом заключение трудового договора с несовершеннолетними имеет определенные особенности, которые следует запомнить.

При расторжении трудового договора с лицами до 18 лет по некоторым основаниям законом предусмотрены определенные особенности. Увольнение по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) этой категории работников допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав. Дополнительные гарантии предусмотрены при увольнении детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей.

Рабочее время и время отдыха, устанавливаемые для несовершеннолетних работников, также характеризуются определенными особенностями, на которые следует обратить внимание. В частности, им установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, но при этом законодатель предоставляет им удлиненный ежегодный оплачиваемый отпуск, чтобы они имели возможность полностью восстановить свои силы. Указанные, а также иные особенности регулирования труда изучаемой категории работников следует подробно проанализировать.

Вопросы для практических занятий

1. Особенности заключения трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет.
2. Особенности расторжения трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет.
3. Особенности рабочего времени, устанавливаемого для работников в возрасте до восемнадцати лет.
4. Особенности времени отдыха, устанавливаемого для работников в возрасте до восемнадцати лет.

Задания для практических занятий

Задача 1. Оцените предложения службы занятости населения, сделанные Косичкину (17 лет, закончил общеобразовательную школу, 9 классов), с точки зрения соответствия признакам подходящей работы:

1) сортировщик на конвейере в ООО «Птицефабрика № 5»;

2) продавец молочной продукции в АО «Молоко всем»;

3) дезинфектор клеток с животными в ветеринарной клинике «Бим»;

4) уборщик загонов с домашними животными в зоопарке;

5) токарь-фрезеровщик в ООО «Ижмет» (с условием предварительного обучения за счет работодателя).

Ответ обоснуйте ссылками на нормы права. При ответе используйте действующие Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста.

Задача 2. ИП Иванов, занимающийся металлообработкой, задался вопросом о возможности привлечения на свое предприятие обучающихся техникума для прохождения производственной практики. Сосед Сидоров поделился с Ивановым мнением о том, что несовершеннолетних принимать на работу крайне невыгодно, для их приема и увольнения необходимы дополнительные согласования, за невыполнение установленной законом процедуры предусмотрена уголовная ответственность.

Иванов, задумавшись над словами соседа, обратился в отдел кадров со следующими вопросами.

1. Какой орган должен дать согласие на прием на работу обучающихся техникума?

2. Каким образом и с какими органами работодатель должен согласовать увольнение работников, проходящих производственную практику?

3. Какие документы и информацию в связи с увольнением следует представить в данные организации?

4. Допустимо ли получение согласия указанных органов по факсу или электронной почте?

Подготовьте ответ отдела кадров со ссылками на нормы действующего законодательства.

Задача 3. В ООО «Ижметалл» для прохождения производственной практики были направлены обучающиеся Ижевского индустриального техникума Иванов (16 лет) и Сидоров (17 лет). С учащимися был заключен срочный трудовой договор на время производственной практики, установлена оплата труда в размере 12000 руб. Отработав на практике неделю, обучающиеся перестали выходить на работу, на звонки не отвечали. В последний день практики Иванов и Сидоров вышли на работу в ООО «Ижметалл», потребовали заработную плату за отработанное время, внесения записи в трудовые книжки, подписания дневников производственной практики и положительную характеристику (текст они напечатали сами заранее).

На требования Иванова и Сидорова директор ООО «Ижметалл» ответил отказом, выдал им трудовую книжку с записью «уволен по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за прогул».

Иванов и Сидоров обратились с жалобой в Государственную инспекцию труда с требованием привлечь директора ООО «Ижметалл» к административной ответственности.

сти за нарушение прав несовершеннолетних и норм трудового законодательства.

Какое решение по жалобе примет инспектор? Ответ обоснуйте ссылками на нормы права.

Задача 4. В ООО «Смородина» на период летних каникул были приняты сестры Мышкины (15 и 17 лет) для выполнения работ по поливу и сбору урожая, прополке грядок, обработке сада от грызунов и насекомых специальными средствами. Поскольку директор ООО «Смородина» была соседкой Мышкиных, трудовой договор был заключен в устной форме, заработная плата и режим работы также оговорены «на месте».

После месяца работы в ООО «Смородина» у сестер Мышкиных началась аллергия, проявляющаяся в форме сыпи по всему телу и покраснении глаз. Родители Мышкиных сообщили директору ООО «Смородина» о прекращении трудовых отношений с их дочерьми, потребовали заработную плату за отработанное время, компенсацию отпусков, а также компенсацию в размере оклада за вредные условия труда и расходы на лечение от аллергии.

Директор ООО «Смородина» на требования соседей ответила отказом, поскольку, по ее мнению, трудовые отношения в данном случае не возникли, трудовой договор в письменной форме не заключался, работали девочки не качественно, пололи плохо, с нашествием колорадского жука справиться не смогли.

Мышкины обратились к юристу за консультацией. Подготовьте ответ юриста со ссылками на нормы действующего законодательства. Допущены ли нарушения трудового законодательства в данном случае? Ответ мотивируйте.

Задача 5. Карпов, 17 лет, 1 августа был принят на работу в ООО «Современные технологии» на должность программиста. После истечения двенадцати месяцев непрерывной работы в обществе Карпову был предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Не согласившись с продолжительностью отпуска, Карпов обратился с жалобой в отдел кадров. В жалобе он сослался на ст. 267 ТК и сообщил, что ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время.

В ответ на жалобу начальник отдела кадров сообщила Карпову, что 17 июня текущего года Карпов отпраздновал свое восемнадцатилетие и действие норм гл. 42 ТК РФ на него больше не распространяется.

Оцените доводы сторон со ссылками на нормы действующего законодательства.

Задания для самостоятельной работы

1. Проанализируйте действующее законодательство Российской Федерации и заполните таблицу, в которой отразите ограничения применения труда несовершеннолетних, действующие в России.

№ п/п	Ссылка на норму права	Возраст, до которого распространяется ограничение	Содержание ограничения

2. Проанализируйте действующее законодательство Российской Федерации и заполните таблицу «Особенности

рабочего времени, устанавливаемого для несовершеннолетних».

Возраст несовершеннолетнего	Продолжительность рабочего времени в неделю	Продолжительность рабочего времени в день

3. Составьте схему действий для несовершеннолетнего Иванова (14 лет), желающего в летнее время работать озеленителем в ООО «Зеленхоз».

Темы докладов

1. Особенности регулирования труда несовершеннолетних на примере законодательства зарубежных стран (любого на выбор обучающегося).

2. Некоторые проблемы представительства интересов несовершеннолетних в трудовых отношениях.

3. Некоторые проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних в возрасте до 14 лет в сфере профессионального спорта.

4. Некоторые проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних в возрасте до 14 лет в кинематографе, театре, театральных и концертных организациях, цирке.

Список рекомендуемой дополнительной литературы

1. Ау Т.И., Балгимбеков Д.У., Турлаев А.В. Конституционные гарантии защиты несовершеннолетних от экономической эксплуатации в Республике Казахстан и Российской Федерации // Конституционное и муниципальное право. 2017. № 8. С. 47-51.

2. Забрамная Е.Ю. Актуальные вопросы правового регулирования труда несовершеннолетних работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 40-43.

3. Зайцева Л.В. Конфликт интересов в трудовых отношениях с участием представителей: проблемы и пути их преодоления // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 4. С. 143-149.

4. Крылова Э.Ю. Особенности заключения трудового договора с несовершеннолетним работником // Судья. 2015. № 7. С. 44 -46.

5. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: ИЗиСП, 2015. 400 с.

6. Буянова А.В. Особенности правового регулирования труда несовершеннолетних работников: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2005. 209 с.

7. Сергеев Ю.Д., Калецкий Е.Г. Правовые аспекты охраны здоровья несовершеннолетних, занятых трудовой деятельностью: имплементация положений международных договоров в законодательство России // Медицинское право. 2016. № 6. С. 3-7.

8. Тарасенкова А.Н. Труд детей и подростков: что говорит закон. М.: Редакция «Российской газеты», 2015. Вып. 21. 128 с. // СПС «КонсультантПлюс».

9. Югова Л.И. Роль работодателя в отношениях с несовершеннолетними работниками // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С. 47-48.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.
2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.
3. Конвенции МОТ № 79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах» (1946 г.) // СПС «КонсультантПлюс»
4. Конвенция МОТ № 138 «О минимальном возрасте приема на работу» (1973г.) // СПС «КонсультантПлюс»
5. Конвенция МОТ № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» (1999 г.) // Бюллетень международных договоров. 2004. № 8. С. 3-11.
6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.
7. Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2019) // Российская газета. 2001. 31 дек.
8. Федеральный закон от 21.12.1996 № 159-ФЗ (ред. от 25.12.2018) «О дополнительных гарантиях по социальной поддержке детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей» // Российская газета. 1996. 27 дек.
9. Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» // Российская газета. 1998.5 авг.
10. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 06.03.2019) «Об основах охраны здоровья граждан в

Российской Федерации» // Российская газета. 2011. 23 ноября.

11. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 (ред. от 20.06.2011) «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет» // Собрание законодательства РФ. 2000. № 10. Ст. 1131

12. Постановление Минтруда РФ от 07.04.1999 № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // Российская газета. 1999. 30 июля.

13. Приказ Минздрава России от 10.08.2017 № 514н (ред. от 03.07.2018) «О Порядке проведения профилактических медицинских осмотров несовершеннолетних» // СПС «КонсультантПлюс».

14. Приказ Минюста РФ от 05.04.2011 № 107 «Об утверждении Перечня работ по хозяйственному обслуживанию воспитательных колоний, к которым могут привлекаться несовершеннолетние осужденные» // Российская газета. 2011. 6 мая.

15. Постановление Главного государственного санитарного врача РФ от 30.09.2009 № 58 «Об утверждении СанПиН 2.4.6.2553-09» (вместе с «СанПиН 2.4.6.2553-09. Санитарно-эпидемиологические требования к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста. Санитарно-эпидемиологические правила и нормативы») // Российская газета. 2009. 18 ноября.

16. Постановление НКТ СССР от 05.07.1929 № 215 «Правила об охране труда работников цирка» // Известия НКТ СССР. 1929. №31.

17. Письмо Минздрава России от 16.05.2017 № 15-2/3036225-9596 «О санитарно-эпидемиологических требо-

ваниях к безопасности условий труда работников, не достигших 18-летнего возраста» // СПС «КонсультантПлюс».

18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февр.

20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Российская газета. 2015. 30 нояб.

Тема 3. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации

Методические рекомендации по изучению темы

Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации содержатся в гл. 43 Трудового кодекса РФ. Следует отметить, что положения гл. 43 ТК РФ распространяются на руководителей организаций (директоров, генеральных директоров и др., временные единоличные исполнительные органы хозяйственных обществ и др.) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности за исключением тех случаев, когда руководитель организации является единственным участником (учредителем), членом организации, собственником ее имущества (например, руководитель частного учреждения, которое создано им самим). Кроме того, следует помнить, что положения гл. 43 ТК РФ не применяются в случае передачи управления организацией по договору другой организации (управляющей организации) или индивидуальному предпринимателю (управляющему).

Правовой статус руководителя организации существенно отличается от статуса других работников, поскольку он одновременно является представителем работодателя и наемным работником. По этой причине при подготовке к занятию следует рассмотреть трудовую правосубъектность руководителя организации, обусловленную его особым правовым статусом. Для этого необходимо обратиться к научной и учебной литературе, рекомендованной в данном пособии, либо иной, самостоя-

тельно выбранной обучающимися. Кроме того, следует обратить внимание на Постановления Пленумов Верховного Суда и Высшего Арбитражного Суда РФ, которые приведены в списке нормативных правовых актов и актов судебной практики. Они помогут как в определении правового статуса руководителя организации, так и впоследствии – при выполнении задач и заданий.

Особенности заключения трудового договора содержатся как в указанной ранее главе, так и в иных законодательных актах. Так, заключению трудового договора с руководителем организации могут предшествовать избрание на должность, проведение конкурса и т.д. Для правильного определения сложного юридического состава в данном случае необходимо обратиться к нормативным правовым актам, регулирующим труд руководителя в различных видах организаций (например, к ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью», ФЗ «Об акционерных обществах» и др.).

Не менее важной особенностью регулирования труда руководителя организации является наличие дополнительных оснований расторжения трудового договора с руководителем организации. Следует обратить внимание, что это единственный субъект, с которым трудовой договор может быть расторгнут безмотивно (например, при отсутствии нарушения дисциплины труда, совершения противоправных действий и т.д.). Соответствующее основание содержится в п.2 ст.278 ТК РФ. Однако, как указал Конституционный Суд РФ, компенсация в размере, определяемом трудовым договором, но не ниже трехкратного среднего месячного заработка, минимизирует негативные последствия такого решения, следовательно, данное положение не противоречит трудовому законодательству РФ.

Одним из интересных вопросов регулирования труда руководителя организации является его материальная ответственность. Следует иметь в виду, что, в отличие от других субъектов трудового права, с руководителя организации может быть взыскан как прямой действительный ущерб, так и упущенная выгода. Порядок взыскания убытков разъяснен в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации»; Постановлении Пленума ВАС РФ от 30.07.2013 № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица»; Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

Следует отметить, что на членов коллегиального исполнительного органа организации (правления, дирекции хозяйственного общества и т.п.), заключивших трудовой договор с организацией, в силу ч. 1 ст. 281 ТК РФ могут распространяться особенности регулирования труда, установленные гл. 43 ТК РФ для руководителя организации, если это предусмотрено федеральными законами, учредительными документами организации. Выполнение задания 1 самостоятельной работы обучающегося позволит ответить на вопрос: с кем соответствующие договоры могут быть заключены и каков порядок регулирования.

Вопросы для практических занятий

1. Особенности правового статуса руководителя организации по трудовому законодательству РФ.
2. Особенности заключения трудового договора с руководителем организации.
3. Особенности расторжения трудового договора с руководителем организации.
4. Особенности материальной ответственности руководителя организации.
5. Особенности дисциплинарной ответственности руководителя организации.
6. Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа по законодательству РФ.

Задания для практических занятий

Задача 1. Между Петраковым и ООО «Восток» был заключен трудовой договор, в соответствии с которым Петраков был принят на работу юрисконсультom. Через два года он был переведен на должность исполнительного директора общества.

24 января текущего года он был уволен в соответствии с п.2 ст.77 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Петраков предъявил в суд иск, в котором указал, что при заключении трудового договора срок действия был указан бессрочный. При переводе на другую работу были изменены лишь пункты, касающиеся наименования должности, размера должностного оклада и трудовых обязанностей.

В возражение на исковое заявление представитель ООО «Восток» указал, что должность исполнительного директора является выборной, трудовой договор, согласно Уставу и законодательству РФ, заключается на определен-

ный срок, не включение в трудовой соответствующего условия не влияет на возможность расторжения трудового договора по данному основанию.

Оцените доводы сторон. Решите дело по существу.

Задача 2. В Первой городской больнице г. Светлогорска была образована первичная профсоюзная организация (ППО) медицинских работников «Актив», объединяющая двадцать пять работников организации из ста восьмидесяти. После анализа действующих в организации локальных нормативных актов председателем ППО было установлено, что:

- медицинским сестрам, работающим в процедурном кабинете, не предоставляется дополнительный отпуск, несмотря на то, что класс вредности установлен 3.3;

- врачам хирургического отделения не предусмотрена выдача дезинфицирующих средств.

Кроме того, выяснилось, что специальная оценка условий труда была проведена с нарушениями: работников не уведомили о ее результатах, а медицинским сестрам реанимационного отделения понизили класс вредности условий труда, несмотря на результаты ранее проведенной аттестацию рабочих мест.

Первичная профсоюзная организация направила в Министерство здравоохранения Калининградской области требование об увольнении главного врача больницы.

Оцените требование ППО на соответствие действующему законодательству. Может ли быть уволен руководитель организации по требованию ППО? Если да, назовите основание, при котором увольнение будет являться законным.

Задача 3. Администрация Красногорского района приняла решение о расторжении трудового договора по п.2

ст. 278 ТК РФ с директором МУП «Красногорский лесхоз» Карповичем, взыскании с него убытков. Поводом для увольнения послужили действия Карповича по установлению дополнительных выплат директору, главному инженеру и ведущему экономисту предприятия. Соответствующие выплаты не были предусмотрены ни Положением об оплате труда организации, ни заключенными с работниками трудовыми договорами. Решения были приняты директором без уведомления работодателя. Соответственно, по мнению МУП, директор должен возместить начисленные суммы, возместить причиненные предприятию убытки в полном объеме. Кроме того, он подлежит увольнению по п.2 ст.278 ТК РФ. Карпович, возражая на решение работодателя, указал, что он как директор вправе принимать любые управленческие решения. Что касается увольнения по п.2 ст.278 ТК, то он не может быть уволен по данному основанию.

Решите дело по существу. Составьте мотивированное мнение обеих сторон со ссылками на законодательство и судебную практику.

Задача 4. В Октябрьский районный суд г. Сыктывкара обратился Матушкин с иском о признании увольнения незаконным, восстановлении на прежней работе. В обоснование своих требований он указал, что работал в ООО «Красные ворота» с мая 2004 г. В апреле прошлого года он был уволен на основании п.2 ст.278 ТК РФ. 18.10 Октябрьским районным судом было вынесено решение, которым Матушкин был восстановлен на прежней работе.

19.10 он явился на работу и узнал, что 18.10 было проведено общее собрание, о чем составлен протокол №1134 от 18.10. По результатам голосования приняты решения: 1) Генеральный директор Солодов, с которым был

заключен трудовой договор после увольнения Матушкина, прекращает свои полномочия; 2) Матушкин восстанавливается в должности генерального директора; 3) Матушкин увольняется в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК РФ; 4) Солодов избирается на должность генерального директора ООО «Красные ворота».

19.10 Матушкин был ознакомлен с приказом об увольнении.

Матушкин вновь подал исковое заявление в суд о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе. В обосновании указал, что не может быть уволен, так как решение суда было принято 18.10. Следовательно, в нарушение трудового законодательства он не приступил к исполнению своих обязанностей. Фактически еще находился в периоде вынужденного прогула. Трудовой договор может быть расторгнут только в период исполнения им трудовых обязанностей, в рабочее время, то есть 19.10, в связи с чем расторжение трудового договора является незаконным.

Каковы особенности исполнения решений суда по трудовым делам? Решите дело по существу.

Задача 5. Между ПАО «СКД» и Морозовой 04.07.2009г. был заключен трудовой договор, в соответствии с которым Морозова была принята на работу заместителем генерального директора по экономическим вопросам. 03.06.2015 г. с ней было заключено дополнительное соглашение, в соответствии с п.5 которого было указано, что в случае увольнения Морозовой по любому, за исключением виновного, основанию, ей подлежит выплата в размере 15 среднемесячных заработков.

25 мая текущего года она написала заявление об увольнении по собственному желанию (п.3 ст.77 ТК РФ).

Однако выходное пособие ей не было выплачено. 17 июня она обратилась в суд с требованием о взыскании с общества выходного пособия в размере 1 500 000 руб.

Представитель ПАО «СКД» возражал против удовлетворения искового заявления, указав, что изменение в трудовой договор было внесено в период нахождения на посту прежнего генерального директора незаконно, поскольку каких-либо оснований для выплаты подобного выходного пособия не имеется. В коллективном договоре содержится п.5.15, в соответствии с которым максимальный размер выходного пособия составляет 4 среднемесячных заработка. Кроме того, по мнению представителя, имело место злоупотребления правом со стороны Морозовой, которая знала о сложном положении организации, однако внесла соответствующее условие в трудовой договор. В ходе судебного заседания ПАО «СКД» предъявило встречный иск о признании дополнительного соглашения недействительным в связи с нарушением действующего законодательства.

Оцените доводы сторон. Со ссылкой на законодательство, судебную практику и научную литературу оцените возможность признания трудового договора недействительным. Решите дело.

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу, в которой укажите случаи заключения трудового договора с членами коллегиального исполнительного органа организации.

№ п/п	Норма закона	Субъект

2. Составьте схему, в которой перечислите особенности материальной ответственности руководителя организации.

3. Составьте макет трудового договора с руководителем организации, в котором в обязательном порядке должны содержаться следующие условия:

- дополнительные основания прекращения трудового договора (кроме тех, которые уже имеются в законодательстве);
- разрешение/запрет на работу по совместительству в другой организации;
- дополнительные гарантии работнику.

Темы докладов

1. Регулирование труда руководителей организаций в зарубежных странах (не менее 3 стран по выбору обучающегося).

2. Особенности прекращения трудового договора с руководителем организации при превышении предельно допустимого значения просроченной кредиторской задолженности организации.

3. Особенности заключения трудового договора с руководителем государственного и муниципального унитарного предприятия.

Список рекомендуемой дополнительной литературы

1. Бабкин А.И. Некоторые вопросы взыскания убытков с руководителя, иного лица, уполномоченного выступать от имени юридического лица, членов коллегиальных органов юридического лица и лиц, определяющих действия юридического лица // Российский судья. 2017. № 10. С.3-8.

2. Горошко Т. Замена директора в период нетрудоспособности - споры по полномочиям // Трудовое право. 2016. № 12. С.15-34.

3. Горячев А.С. Правовое положение руководителя коммерческой организации: монография. М.: Юрист, 2006.

4. Забрамная Е.Ю. К вопросу о соотношении общих и специальных норм о дисциплинарной ответственности работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С.45-47.

5. Зайцева О.Б. Руководитель организации как субъект трудового права: монография. М.: Проспект, 2013. 184 с.

6. Иванов А. Запрещенное совмещение // Трудовое право. 2018. № 3. С.31-40.

7. Кашлакова А.С., Лудина Д.С. Некоторые проблемы прекращения трудового договора с руководителем организации по п. 2 ст. 278 Трудового кодекса Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 1. С.25-28.

8. Кузнецова В.В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование: Монография /отв. ред. Ю.П. Орловский. М.:КОНТРАКТ, 2016. 156 с.

9. Лошаков Е. «Золотой парашют» перестал быть «золотым» (обзор судебной практики) // Трудовое право. 2018. № 8. С.55-64.

10. Лютов Н.Л. Отраслевая принадлежность правовых норм, регулирующих труд руководящих работников // Закон. 2019. № 1.

11. Малинина Л.Ю. Руководитель организации и его ответственность перед работодателем // Юридический мир. 2016. № 10. С.40-43.

12. Микрюков В.А. О межотраслевой аналогии в практике преодоления пробелов правового регулирования

выплаты «золотых парашютов» // Актуальные проблемы российского права. 2018. № 7. С.100-107.

13. Палькина Т. Практика рассмотрения судами дел по вопросу ответственности генерального директора за убытки, причиненные организации // Трудовое право. 2018. № 4. С.25-34.

14. Степанов Д.И., Михальчук Ю.С. Ответственность директора перед корпорацией за причиненные ей убытки в судебной практике. М.: Статут, 2018. 330 с.

15. Сухарев А.Е. Трудоправовой статус руководителя организации при рассмотрении корпоративных споров, связанных с управлением процессом труд // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. №2. С.33-36.

16. Трубникова И. Увольнение руководителя организации в связи с утратой доверия (обзор судебной практики // Трудовое право. 2018. № 10. С.17-25.

17. Широков Е. Свобода действий руководителя унитарного предприятия при начислении премий. Есть ли она? // Трудовое право. 2018. № 11. С.33-42.

18. Шишкина К.В. Некоторые правовые аспекты дисциплинарной ответственности руководителя организации // Юридическая наука в XXI веке: теория и практика: материалы Всерос. науч.-практ. конф., посвящ. 80-летию УГПИ-УдГУ, 14-15 апр. 2011 г. / Удмуртский государственный университет, ИПСУБ; редкол.: С. Д. Бунтов, В. Г. Ившин, М. А. Мокшина [и др.]. Ижевск: Jus est, 2011. С.289-292.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

5. Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации от 24.07.2002 № 95-ФЗ (ред. от 25.12.2018) // Российская газета. 2002. 27 июля.

6. Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2019) // Российская газета. 2001. 31 дек.

7. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ. (ред. от 29.05.2019) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

8. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. от 29.07.2018) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 5. Ст. 410.

9. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

10. Федеральный закон от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» (ред. от 18.04.2018) // Парламентская газета. 2004. 5 авг.

11. Федеральный закон от 6 октября 2003 г. № 131-ФЗ «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2003. № 40. Ст. 3822.

12. Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных

предприятиях» (ред. от 23.04.2018) // Российская газета. 2002. 3 дек.

13. Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» // Российская газета. 2002. 2 нояб.

14. Федеральный закон от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (ред. от 23.04.2018) // Российская газета. 1998. 17 февр.

15. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // Российская газета. 1996. 20 янв.

16. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (ред. от 15.04.2019) // Российская газета. 1995. 29 янв.

17. Указ Президента РФ от 10.06.1994 № 1200 «О некоторых мерах по обеспечению государственного управления экономикой» (ред. от 12.12.2014) // Российская газета. 1994. 16 июня.

18. Постановление Правительства РФ от 12.04.2013 № 329 «О типовой форме трудового договора с руководителем государственного (муниципального) учреждения» (ред. от 09.11.2018) // Собрание законодательства РФ. 2013. №16. Ст. 1958.

19. Постановление Правительства РФ от 13.03.2013 № 208 «Об утверждении Правил представления лицом, поступающим на работу на должность руководителя федерального государственного учреждения, а также руководителем федерального государственного учреждения сведений о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера и о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей» (ред. от 06.11.2014) // Собрание законодательства РФ. 2013. № 11. Ст. 1134.

20. Постановление Правительства РФ от 16.03.2000 № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (ред. от 21.02.2018) // Собрание законодательства РФ. 2000. № 13. Ст. 1373.

21. Постановление Правительства Российской Федерации от 16 марта 2000 г. № 234 «О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий» (ред. от 21.02.2018) // Российская газета. 2000. 29 марта.

22. Постановление Конституционного Суда РФ от 16.10.2018 № 37-П «По делу о проверке конституционности части первой статьи 281 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданки О.А. Третьяковой» // Российская газета. 2018. 26 окт.

23. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.12.2011 № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева» // Российская газета. 2011. 30 дек.

24. Постановление Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волховского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан» // Российская газета. 2005. 23 марта.

25. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февр.

26. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02.06.2015 № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации» // Российская газета. 2015.10 июня.

27. Постановление Пленума ВАС РФ от 30.07.2013 № 62 «О некоторых вопросах возмещения убытков лицами, входящими в состав органов юридического лица»// Солидарность. 2013. №31. 28.08-04.09.

28. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»//Российская газета. №268. 29.11.2006.

29. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

30. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.01.2003 № 2 (ред. от 10.02.2009) «О некоторых вопросах, возникших в связи с принятием и введением в действие Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации» // Российская газета. 2003. 25 янв.

Тема 4. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству

Методические рекомендации по изучению темы

Правовому регулированию труда лиц, работающих по совместительству, посвящена гл. 44 Трудового кодекса РФ. Изучение темы «Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству» следует начать с определения понятия «совместительство», поскольку в нем содержатся признаки, отграничивающие данный вид деятельности от иных видов дополнительного труда.

Прежде всего, что является основанием возникновения правоотношения. Отношения по совместительству возникают на основании самостоятельного трудового договора, в котором должно быть в обязательном порядке указано, что работа осуществляется на условиях совместительства. Это отличает их от иных видов дополнительного труда, которые, как правило, возникают в процессе выполнения основных обязанностей, вследствие чего самостоятельным трудовым договором не оформляются.

Не менее важным является условие о рабочем времени. Совместительство должно осуществляться в свободное от основной работы время. По этой причине его продолжительность ограничена ст.284 ТК РФ. Вместе с тем следует помнить, что количество трудовых договоров о работе по совместительству может быть любым – суммарных пределов в законодательстве не содержится.

В целом выявить отличительные черты совместительства от иных видов дополнительной деятельности поможет выполнение задания 5 настоящей темы.

При рассмотрении темы необходимо не только изучить Трудовой кодекс РФ, но и иные законодательные ак-

ты, в которых содержатся особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников. Следует помнить, что некоторым работникам запрещена работа по совместительству (например, не допускается работа по совместительству лиц в возрасте до восемнадцати лет на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, если основная работа связана с такими же условиями, а также в других случаях, предусмотренных настоящим Кодексом и иными федеральными законами), другим – лишь при наличии разрешения уполномоченного органа. Так, в соответствии со ст. 276 ТК РФ руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации, либо уполномоченного собственником лица (органа). Однако наибольшие сложности при регулировании труда лиц, осуществляющих деятельность по совместительству, представляет труд педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры. Для регулирования их труда приняты Постановление Правительства РФ и Постановление Минтруда РФ, которые приведены в списке нормативных актов и судебной практике к настоящей теме. При подготовке к занятию следует не только ознакомиться с указанными актами, но и рассмотреть последствия подобного регулирования отношений.

Вопросы для практических занятий

1. Понятие и признаки совместительства. Ограничения работы по совместительству.
2. Особенности заключения трудового договора по совместительству.
3. Особенности расторжения трудового договора с лицами, работающими по совместительству.

4. Особенности рабочего времени и времени отдыха для лиц, работающих по совместительству.

Задания для практических занятий

Задача 1. Карасева была принята на работу в Детскую школу искусств №3 г. Воткинска 25.03 на должность заместителя директора школы по учебно-воспитательной работе. Одновременно она была принята на работу преподавателем музыкальной литературы. 26.08 Карасева получила уведомление, что должность заместителя директора подлежит сокращению с 01.11, и она подлежит увольнению на основании п.2 ч.1 ст.81 ТК РФ. Кроме того, она будет уволена и как преподаватель музыкальной литературы.

Каким образом должен был быть оформлен прием на работу Карасевой в качестве преподавателя музыкальной литературы? Оцените возможность расторжения трудового договора с ней как с преподавателем. Ответ обоснуйте ссылками на законодательство и судебную практику.

Задача 2. Зайцева поступила на работу в ООО «Миг» в качестве юрисконсульта. Через два месяца ей предложили заключить трудовой договор по совместительству в качестве специалиста отдела кадров, так как у нее имелся соответствующий опыт работы. Через три месяца Зайцева написала заявление об увольнении по собственному желанию с должности юрисконсульта. Когда через две недели она пришла за трудовой книжкой и окончательным расчетом, то узнала, что была уволена и с должности специалиста отдела кадров, о чем была сделана соответствующая запись.

Не согласившись с действиями работодателя, она написала жалобу в Федеральную инспекцию туда, в которой указала, что не просила увольнять ее с должности специалиста

отдела кадров, как и не желала внесения записи о работе по совместительству в трудовую книжку.

Решите дело по существу. Каким образом вносится запись в трудовую книжку о работе по совместительству? Ответ обоснуйте.

Задача 3. Владимиров был принят на должность врача – терапевта ГБУЗ в г. Воронеже на условиях внешнего совместительства на 0,5 ставки в январе текущего года. 28 сентября он получил уведомление об увольнении на основании ст.288 ТК РФ. 30 октября он был уволен, ему была выплачена заработная плата. Не согласившись с увольнением, Владимиров обратился в суд.

В судебном заседании Владимиров заявил, что считает увольнение незаконным, поскольку на его место не был принят другой работник, а был переведен с аналогичной должности. Следовательно, трудовой договор не мог быть расторгнут по данному основанию. В возражении на исковое заявление представитель ГБУЗ г.Воронежа указал, что Дорохова, которая была переведена на должность, занимаемую Владимировым, была принята на работу на должность врача - терапевта на основании срочного трудового договора на период отсутствия основного работника - Волковой. 28 сентября от Волковой поступило заявление с просьбой прервать отпуск по уходу за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет, считать ее приступившей к исполнению обязанностей 30 октября. 1 октября от Дороховой поступило заявление о предоставлении ей рабочего места на условиях основного трудового договора, заключенного на неопределенный срок. Оснований для отказа в переводе не имелось, поэтому работник, работающий по совместительству, был уволен. Считает, что увольнение произведено в соответствии с требованиями закона.

Решите дело. Изменится ли ситуация, если Владимиров принят на работу на срок 1 год?

Задача 4. Лескова была принята на работу медицинской сестрой хирургического отделения на 0,75 ставки. Впоследствии Лескова была переведена на 1.0 ставки. 21 апреля было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору, в соответствии с которым она была переведена на 0,5 ставки медицинской сестры хирургического отделения и 0,5 ставки старшей медицинской сестры. Однако в трудовой книжке была сделана запись о переводе ее на должность старшей медицинской сестры. Лескова считала, что ее трудовые права нарушены, так как в трудовую книжку не была внесена запись о работе в качестве медицинской сестрой хирургического отделения после последнего изменения трудового договора. Кроме того, она не соглашалась исполнять обязанности по обеим должностям на 0,5 ставки. Считает, что вправе исполнять обязанности на полную ставку.

Определите следующие обстоятельства:

- что является основной работой;
- каковы особенности регулирования труда среднего медицинского персонала по совместительству.

Решите дело по существу.

Задание 5. Подготовьте презентацию на тему: «Ограничение совместительства от совмещения, расширения зон обслуживания, увеличения объема работ, исполнения обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором».

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу «Особенности работы по совместительству отдельных категорий работников».

№ п/п	Нормативный правовой акт	Категория работников	Особенности ре- гулирования ра- боты по совме- стительству

2. Составьте схематично стадии приема на работу по совместительству Иванцова Евгения Георгиевича на должность монтажника по наладке и эксплуатации лазеров 4-го класса опасности с обязательным указанием необходимых документов. По основному месту работы Иванцов занимает должность специалиста по установке кондиционеров.

3. Какие изменения следует внести в трудовое законодательство для повышения уровня гарантированности труда лиц, осуществляющих работу по совместительству? Ответ оформите в виде изменений в статьи Трудового кодекса РФ (не менее 5).

Темы докладов

1. История правового регулирования работы по совместительству.

2. Особенности правового регулирования совместительства преподавателей вузов.

3. Особенности работы по совместительству во вредных и опасных условиях труда.

Список рекомендуемой дополнительной литературы

1. Абрамов А. Наличие факта трудовых отношений при работе на условиях внешнего совместительства //Трудовое право. 2012. №4. С.45-54.

2. Завгородний А.В. Особенности и проблемы регулирования труда совместителей // Трудовое право. 2011. №6. С. 19-36.
3. Иванов А. Запрещенное совместительство // Трудовое право. 2018. №3. С.33-43.
4. Ковалева Е. О совмещении и совместительстве: практика применения // Трудовое право. 2012. №3. С.71-80.
5. Костян И.А. Совместительство: сложные вопросы. М.: МЦФЭР, 2006. 128 с.
6. Педченко Л.А. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2003.
7. Петров А.Я. Совмещение профессий и совместительство: трудовправовой аспект // Актуальные проблемы российского права. 2015. №3. С. 190-194.
8. Шишкина К.В. правовое регулирование дополнительной трудовой деятельности: дис. ...к.ю.н. Екатеринбург, 2012. 214 с.
9. Шишкина К.В. Правовое регулирование рабочего времени лиц, работающих по совместительству: сравнительно-правовой анализ // Десятилетие нового Трудового кодекса России: материалы Всерос. науч-практ. конф. 17 февр. 2012 г. / Удмуртский государственный университет; под общ. ред. В. С. Колеватовой. Ижевск: Jus est, 2012. С. 121-126.
10. Шишкина К.В. Правовое регулирование расширения зон обслуживания и увеличения объема работ // Вестник Удм. ун-та. Сер. Экономика и право. 2011. Вып. 4. С.170-174.
11. Уварова Е.А. Перевод генерального директора с работы по совместительству на основное место работы // Трудовое право. 2015. №5. С. 99-108.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

4. Конвенция МОТ № 47. 1935г. «О сокращении рабочего времени до 40 часов в неделю» (ратифицирована в 1957г.) // Ведомости ВС СССР. 2 июля 1956 г. № 13. Ст. 280.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

6. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018)// Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

7. Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2019) // Российская газета. 2001.31 дек.

8. Федеральный закон от 10.07.2002 №86-ФЗ «О Центральном Банке Российской Федерации (Банке России)// Российская газета. 2002. 13 июля.

9. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (ред. от 03.07.2016) «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»// Российская газета. 1996. 20 янв.

10. Постановление Правительства РФ от 04.04.2003 № 197(ред. от 29.11.2018) «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» // Российская газета. 2003. 9 апр.

11. Постановление Минтруда РФ от 30.06.2003 № 41 «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» // Российская газета. 2003. 16 авг.

12. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (ред. от 24.12.2014) «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» // Российская газета. 2003. 20.февр.

13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февр.

14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004.

Тема 5. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев и работников, занятых на сезонных работах

Методические рекомендации по изучению темы

Особенностям правового регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, и работников, занятых на сезонных работах, Трудовой кодекс РФ специально посвящает, соответственно, гл. 45 и 46.

На уровне законов и подзаконных актов также приняты различные нормативные правовые акты, посвященные вопросам регулирования труда указанных категорий работников (основные из них приведены в данной теме). При подготовке к занятию следует обратить внимание на то, что в сфере регулирования труда временных и сезонных работников до настоящего времени не отменены и продолжают действовать в части, не противоречащей современному законодательству, некоторые акты советского периода.

Основные отличия в правовом регулировании труда временных и сезонных работников проявляются, главным образом, в нормах о заключении и прекращении трудового договора, рабочем времени и времени отдыха.

Следует обратить внимание на то, что главным особым условием трудовых договоров, заключаемых с временными работниками, является не просто их срочный характер, а именно срок, заведомо не превышающий 2 месяцев, что позволяет отделить их от иных трудовых договоров, в том числе срочных. Перечень работ, при выполнении которых допускается заключение трудового договора на срок до 2 месяцев, нормативными правовыми актами не установлен и определяется работодателем самостоятельно.

Что касается сезонных работ, то ТК РФ определяет, что сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, 6 месяцев. Перечни сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего 6 месяцев, определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства.

Трудовой кодекс РФ в ст. 292 и 296 закрепляет определенные особенности порядка расторжения трудового договора с временными и сезонными работниками, с которыми необходимо ознакомиться.

Рабочее время работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, от общих правил отличается тем, что временные работники в пределах срока действия трудового договора могут быть привлечены с их письменного согласия к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. При этом такая работа компенсируется им в денежной форме не менее чем в двойном размере.

Что касается времени отдыха, то особенность регулирования труда временных и сезонных работников выражается в особом подсчете продолжительности ежегодного оплачиваемого отпуска для указанных категорий работников. Кроме того, указанным работникам, как правило, предоставляется отпуск с последующим увольнением.

Вопросы для практических занятий

1. Особенности заключения трудового договора с работниками, принимаемыми на работу на срок до двух месяцев и с работниками, принимаемыми на сезонные работы.

2. Особенности расторжения трудового договора с работниками, принятыми на работу на срок до двух месяцев и с работниками, принятыми на сезонные работы.

3. Особенности рабочего времени для работников, принятых на работу на срок до двух месяцев, и работников, принятых на сезонные работы.

4. Особенности времени отдыха для работников, принятых на работу на срок до двух месяцев, и работников, принятых на сезонные работы.

Задания для практических занятий

Задача 1. Работа на каких из перечисленных ниже должностей является сезонной работой? Ответ обоснуйте ссылками на нормы права.

- 1) водитель службы такси в г. Сочи;
- 2) водитель службы такси в г. Ижевске;
- 3) оператор котельной в г. Ижевске;
- 4) судовой повар;
- 5) матрос-моторист;
- 6) раскряжевщик;
- 7) дизайнер ландшафтов;
- 8) продавец мороженого и сахарной ваты в киоске;
- 9) учитель;
- 10) лесоруб.

Задача 2. Касаткина была принята на работу продавцом кассиром в ООО «Каравай», расположенное в г. Воркуте. Срок договора был определен с 1 апреля по 20 мая текущего года, поскольку работа выполнялась Касаткиной в порядке замещения временно отсутствующего работника Моржовой. По истечении срока договора Касаткиной была

выдана заработная плата за отработанное время, указанная в трудовом договоре.

Касаткина обратилась в отдел кадров за разъяснением, поскольку рассчитывала на компенсацию ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней, а также дополнительного отпуска за работу в районах Крайнего Севера продолжительностью 24 дня.

В отделе кадров Касаткиной ответили, что, поскольку она является временным работником, дополнительный оплачиваемый отпуск ей не положен. Компенсация за ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью один день ей выплачена.

Оцените доводы сторон на соответствие действующему законодательству. Ответ обоснуйте.

Задача 3. В ООО «Автоколонна» производятся мероприятия по сокращению численности штата работников организации. При решении вопроса о сокращаемых работниках и предупреждении их о предстоящем увольнении в мае текущего года у директора возник вопрос в отношении трех водителей: Волкова, Лисичкина, Зайцева.

Волков был принят на работу водителем легкового автомобиля для замещения временно отсутствующего работника на срок с 1 мая по 30 июня текущего года.

Зайцев был принят на работу с 1 мая по 30 июля текущего года водителем микроавтобуса.

Лисичкин был принят на работу с 1 мая по 30 октября текущего года водителем микроавтобуса на «дачный» маршрут (перевозка пассажиров до садоводческого товарищества и обратно).

В какие сроки указанных работников необходимо предупредить о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников организации, если оно

запланировано работодателем на 1 июля текущего года? Ответ обоснуйте ссылками на нормы права.

Задача 4. 1 сентября текущего года Воробьев был принят на работу в ООО «Сосновый бор» лесорубом. В трудовом договоре было указано на сезонный характер работы, срок договора определен с 1 сентября по 28 февраля следующего года.

30 ноября текущего года у Воробьева родилась двойня, в связи с чем в отдел кадров он направил заявление о предоставлении ему ежегодного основного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней с 1 декабря текущего года.

В предоставлении отпуска Воробьеву было отказано по причине того, что он является сезонным работником. В отделе кадров ему пояснили, что компенсация за ежегодный оплачиваемый отпуск будет выплачена ему при увольнении из расчета фактически отработанного времени.

Воробьев обратился в Государственную инспекцию труда с соответствующей жалобой. Подготовьте мотивированный ответ инспектора со ссылкой на нормы действующего законодательства.

Задача 5. Шмыкова была принята на работу в АО «Молочная ферма» продавцом мороженого на период с 1 мая по 30 сентября текущего года. В трудовом договоре со Шмыковой было указано на сезонный характер работы.

30 июня Шмыковой было вручено уведомление о предстоящем увольнении по сокращению численности или штата работников с 10 июля текущего года. 10 июля она была уволена по п. «2» ч. 1 ст. 81 ТК РФ «Сокращение численности или штата работников организации».

Не согласившись с увольнением, Шмыкова обратилась в суд с иском о признании увольнения незаконным, восстановлении на работе, компенсации морального вреда. По словам истицы, работодателем был нарушен двухмесячный срок предупреждения об увольнении, не учтено преимущественное право на оставление на работе, поскольку она является матерью двоих детей 14 и 7 лет.

Работодатель иск не признал, суду пояснил, что, поскольку работа носит сезонный характер, срок предупреждения об увольнении по сокращению штата сокращен. Шмыкова состоит в браке, поэтому преимущественного права на оставление на работе не имеет.

Оцените доводы сторон. Ответ обоснуйте ссылками на нормы права.

Задания для самостоятельной работы

1. Проанализируйте любые пять, на ваш выбор, отраслевых (межотраслевых) соглашений, заключенных на федеральном уровне социального партнерства и устанавливающих Перечни сезонных работ, в том числе отдельных сезонных работ, проведение которых возможно в течение периода (сезона), превышающего 6 месяцев. Заполните таблицу.

№ п/п	Название соглашения	Перечень работ с указанием срока
1.		
2.		
3.		
4.		
5.		

2. Петров проживал в г. Сыктывкаре и был принят на работу водителем микроавтобуса в МУП «Автотранс» для перевозки пассажиров до дачных поселков «Светлое» и «Темное», расположенных в 15 и 30 км от города. Период работы Петрова был определен с 1 мая по 30 октября текущего года. Известно, что среднемесячный заработок Петрова 30 000 руб. Произведите расчет всех отпусков, полагающихся Петрову при увольнении. Ответ обоснуйте ссылками на нормы права.

3. Смирнов устроился на работу по срочному трудовому договору на срок с 1 июня по 6 июля текущего года. За июнь ему была начислена заработная плата в размере 30 000 руб., а за июль – 8 000 руб.

В соответствии с режимом рабочего времени он работал ежедневно с понедельника по пятницу с 8 утра до 17 часов вечера, обеденный перерыв с 12 до 13. Все рабочие дни он отработал полностью. Дважды привлекался к работе в субботу и дважды – в воскресенье.

Сколько дней ежегодного оплачиваемого отпуска ему положено? Какова будет сумма отпускных? Произведите расчет. Ответ обоснуйте ссылками на нормы права.

Темы докладов

1. Особенности регулирования труда сезонных работников на примере законодательства зарубежных стран (любого на выбор обучающегося).

2. Особенности регулирования труда временных работников на примере законодательства зарубежных стран (любого на выбор обучающегося).

Список рекомендуемой дополнительной литературы

1. Батусова Е.С. Особенности правового регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев // Право и экономика. 2013. № 1. С. 52-58.
2. Бубнова М. Агросектор: споры с сезонными работниками // Трудовое право. 2016. № 9. С. 105-112.
3. Данилина-Пустошинская И.А. Особенности регулирования труда лиц, занятых на сезонных работах: дис. ...к.ю.н.: 12.00.05 М., 2010. 173 с.
4. Нестеров С.Е. Особенности привлечения к труду сезонных работников // Оплата труда: бухгалтерский учет и налогообложение. 2018. № 6. С. 48-61.
5. Шония Г.В. Понятие и правовое регулирование труда сезонных работников в России и за рубежом: сравнительный анализ // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 8. С. 107-113.
6. Шония Г.В. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев: сравнительный анализ законодательства России и Франции // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 11. С. 206-213.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.
2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

4. Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2019) // Российская газета. 2001. 31 дек.

5. Постановление Правительства РФ от 6 апреля 1999 г. № 382 (ред. от 25.02.2014) «Об утверждении Перечня сезонных отраслей и видов деятельности, применяемый при предоставлении отсрочки или рассрочки при уплате налога» // Российская газета. 1999. 21 апр.

6. Постановление Правительства РФ от 4 июля 2002 г. № 498 (ред. от 10.06.2014) «Об утверждении Перечня сезонных отраслей промышленности, работа в организациях которых в течение полного сезона при исчислении страхового стажа учитывается с таким расчетом, чтобы его продолжительность в соответствующем календарном году составила полный год» // Российская газета. 2002. 10 июля.

7. Постановление Совмина СССР от 03.01.1983 № 12 (ред. от 27.02.2018) «О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029» (вместе с «Перечнем районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, на которые распространяется действие Указов Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. и от 26 сентября 1967 г. о льготах для лиц, работающих в этих районах и местностях», утв. Постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 № 1029) // СПС «КонсультантПлюс».

8. Постановление Совмина РСФСР от 04.07.1991 № 381 «Об утверждении Перечня сезонных работ и сезонных

отраслей промышленности, работа на предприятиях и в организациях которых независимо от их ведомственной принадлежности в течение полного сезона засчитывается в стаж для назначения пенсии за год работы» // СПС «КонсультантПлюс».

9. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 24 сентября 1974 г. № 311-IX (ред. от 04.04.1991) «Об условиях труда временных рабочих и служащих» // Ведомости ВС СССР. 1974. № 40. Ст. 662.

10. Постановление Народного комиссариата труда СССР от 11 октября 1932 г. № 185 (ред. от 27.07.1936) «Об утверждении нового Перечня сезонных работ» // Известия НКТ. 1932. № 28-29.

11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004.

12. Рекомендации Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений по повышению гарантий сезонным работникам в сфере труда (утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 26.10.2018, протокол № 10) // Администратор образования. 2019. № 3, февраль.

13. Отраслевое тарифное соглашение в жилищно-коммунальном хозяйстве Российской Федерации на 2017 - 2019 годы (утв. Общероссийским отраслевым объединением работодателей сферы жизнеобеспечения, Общероссийским профсоюзом работников жизнеобеспечения 08.12.2016) (ред. от 03.08.2018) // СПС «КонсультантПлюс».

14. Федеральное отраслевое соглашение по автомобильному и городскому наземному пассажирскому транс-

порту на 2014 - 2016 годы (продлено на 2017-2019 годы) (утв. Общероссийским профсоюзом работников автомобильного транспорта и дорожного хозяйства, Некоммерческой организацией Российским автотранспортным союзом 24.10.2013) // СПС «КонсультантПлюс».

Тема 6. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, и лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

Методические рекомендации по изучению темы

Особенностям правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, и лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, посвящены соответственно гл. 47 и 50 ТК РФ.

По географическому признаку вахтовый метод чаще всего используется в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, на континентальном шельфе, а также на необжитых, отдаленных территориях с особыми природными условиями. В связи с этим в рамках учебно-методического пособия изучение особенностей регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом и в северных условиях труда, осуществляется в одной теме. При её изучении необходимо обратить внимание на то, что на уровне законов и подзаконных актов приняты различные нормативные правовые акты, посвященные вопросам регулирования труда указанных категорий работников (основные из них приведены в данной теме). При подготовке к занятию следует обратить внимание на то, что в сфере регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, и лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, до настоящего времени не отменены и продолжают действовать в части, не противоречащей современному законодательству, некоторые акты советского периода.

Приступая к изучению настоящей темы, в первую очередь необходимо обратить внимание на то, на какие

именно категории работников распространяется действие гл. 47 и 50 ТК РФ. Следует подробно проанализировать, что понимается в трудовом законодательстве под вахтовым методом работы, а также, какие именно районы относятся к районам Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.

Особенности заключения трудового договора с работниками, работающими вахтовым методом, заключаются в первую очередь в том, что ТК РФ в ст. 298 устанавливает закрытый перечень лиц, которые не могут привлекаться к работам, выполняемым вахтовым методом. Указанный перечень следует запомнить. Что касается работников Севера, то именно на стадии заключения трудового договора подобные ограничения законом не предусмотрены (поскольку многие работники работают в указанных климатических условиях в связи с постоянным проживанием в данных местностях).

Вахтовый метод организации работ является особым режимом рабочего времени. Соответственно, следует обратить внимание на режимы труда и отдыха при работе вахтовым методом. При работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях законом предусмотрены дополнительные оплачиваемые отпуска, а также дополнительные выходные дни отдельным категориям работников. Необходимо также проанализировать особенности оплаты труда, работающих в указанных климатических условиях, поскольку оплата труда в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате.

Следует также обратить внимание на то, что за работу вахтовым методом и в условиях севера предусмотрены определенные гарантии и компенсации, которые следует проанализировать.

Вопросы для практических занятий

1. Особенности заключения трудового договора с лицами, работающими вахтовым методом.
2. Особенности рабочего времени для лиц, работающих вахтовым методом.
3. Особенности рабочего времени для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
4. Особенности времени отдыха для лиц, работающих вахтовым методом.
5. Особенности времени отдыха для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
6. Особенности оплаты труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
7. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом.
8. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Задания для практических занятий

Задача 1. Курочкин, проживающий в г. Новодвинск, для выполнения работ вахтовым методом выезжал в г. Норильск. Продолжительность вахты составляла 30 дней, межвахтового отдыха – 20 дней. При предоставлении ежегодного основного и дополнительного оплачиваемого отпусков Курочкин обнаружил, что работодатель не учел период межвахтового отдыха при расчете стажа, дающего право на дополнительный оплачиваемый отпуск в районах Крайнего Севера. Он обратился к работодателю с просьбой

пересчитать дни дополнительного отпуска, на что получил отказ.

Курочкин обратился с соответствующей жалобой в Государственную инспекцию труда.

Проанализируйте действующее законодательство. Подготовьте мотивированный ответ инспектора.

Задача 2. Прокурор Удмуртской Республики обратился в суд с заявлением в интересах неопределенного круга лиц о признании незаконным бездействия администрации ОА «Нефтяной промысел». В обоснование своих требований он указал, что в соответствии с Постановлением Правительства Удмуртской Республики от 28.11.2016 г. № 500 «Об определении порядка проведения отдельных специальных мероприятий, способствующих повышению конкурентоспособности инвалидов на рынке труда Удмуртской Республики» для работодателей, у которых среднесписочная численность работников свыше 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов среднесписочной численности работников. По информации ГУ «Центр занятости населения г. Ижевск» ОА «Нефтяной промысел» не выполнены требования указанного постановления, квоты для приема на работу инвалидов не выделены. Вместе с тем численность работников организации составляет 143 человека.

Представитель ОА «Нефтяной промысел» в удовлетворении требования просил отказать. В суде пояснил, что общество выполняет буровзрывные работы, которые выполняются вахтовым методом, как на территории Удмуртской Республики, так и на территории других субъектов РФ. Общая численность работников организации на данное время составляет 143 человека, из них 102 рабочих осуществляют выполнение трудовых функций вахтовым ме-

тодом. Учитывая, что указанные работы относятся к вредным и опасным, выполняются вахтовым методом, в соответствии с требованиями ст. 298 Трудового кодекса РФ к данным работам допускаются лица, не имеющие противопоказаний к выполнению этих работ в соответствии с медицинским заключением. Предприятие не имеет возможности создать рабочие места для инвалидов в связи со спецификой выполняемых предприятием работ, не нарушая другие действующие законы и нормативные акты.

Со ссылками на нормы действующего законодательства оцените доводы сторон. Какое решение, по вашему мнению, должен принять суд? Ответ обоснуйте.

Задача 3. Кривоногова обратилась в суд с иском к ООО «Нефтяник» с требованием признать незаконным приказ «О переводе на другую работу», компенсацию за невыплату заработной платы в полном объеме, компенсацию морального вреда.

В обоснование заявленных требований Кривоногова указала, что зарегистрирована и проживает в г. Норильске. На основании срочного трудового договора она работала вахтовым методом в обособленном подразделении ООО «Нефтяник», расположенном в г. Енисейске на месторождении № 5 в должности специалиста по охране труда и технике безопасности. В связи с наступлением беременности в сентябре прошлого года она направила работодателю письмо, в котором просила продлить действие срочного трудового договора до окончания отпуска по беременности и родам, а также о переводе ее на другую работу, исключая воздействие неблагоприятных производственных факторов. Приказом работодателя Кривоногова была переведена на другую работу, а именно в офис ООО «Нефтяник», расположенный в г. Енисейск, с сохранением теку-

щей должности. При этом ей была установлена 5-дневная рабочая неделя, выходные дни - суббота, воскресенье, с началом рабочего дня в 09.00 часов и окончанием в 18.00 часов.

По мнению Кривоноговой, указанный приказ является незаконным в связи с невозможностью ежедневного возвращения к месту постоянного проживания. Работа по-прежнему является вахтовой, вместе с тем всех дополнительных гарантий и льгот, полагающихся вахтовикам, она лишена. Кроме того, заработная плата, выплачиваемая ей за работу в офисе, ниже, чем та, которую он получала ранее. Работодатель незаконно при расчете среднего заработка для оплаты отпускных не учел надбавку за вахтовый метод работы.

Представитель работодателя в удовлетворении иска просил отказать. Свои доводы мотивировал тем, что истице был установлен нормальный режим рабочего времени. Работа в офисе не является вахтовым режимом работы, поскольку отсутствует воздействие на работника вредных производственных факторов.

Со ссылками на нормы действующего законодательства оцените доводы сторон. Какое решение, по вашему мнению, должен принять суд? Ответ обоснуйте.

Задача 4. Хорьков обратился в суд с иском к АО «Рудник» о признании осуществления трудовой деятельности по договору вахтовым методом, взыскании надбавки за вахтовый метод работы, доплат, компенсаций за работу во вредных условиях труда, дополнительного отпуска, морального вреда. В обоснование требований истец указал, что в марте прошлого года заключил с обществом трудовой договор, согласно которому принят на работу в должности начальника участка. Поскольку место его работы

удалено от постоянного места жительства, Хорьков доставлялся работодателем к месту работы, где проживал в предоставленном АО общежитии на весь период работы, который составлял 1 месяц. Учитывая удаленность места работы, невозможность его ежедневного возвращения к постоянному месту жительства, сменность осуществления трудовой деятельности, полагал, что его работа выполнялась вахтовым методом.

Представитель ответчика в удовлетворении иска просил отказать. Свой отказ мотивировал тем, что порядок применения вахтового метода утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в порядке, установленном ст. 372 настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов. Указанный порядок на предприятии не принят, поскольку работодатель не относит режим работы своих сотрудников к вахтовому методу работы.

Факт проживания истца в общежитии в период работы, обеспечения работников трехразовым питанием, выполнения предусмотренной коллективным договором обязанности по доставлению истца на работу и обратно ответчик не отрицал. В суде пояснил, что наличие на руднике комплекса зданий и сооружений, обеспечивающих жизнедеятельность работников, добровольная инициатива работодателя, никак не связанная с вахтовым методом работ.

Со ссылками на нормы действующего законодательства оцените доводы сторон. Какое решение, по вашему мнению, должен принять суд? Ответ обоснуйте.

Задача 5. Директору АО «Нефтяник», расположенному в г. Тамбове, работники которого работают вахтовым методом и выезжают для работы в Мурманскую область, поступили заявления нескольких сотрудников. Проанали-

зируйте действующее трудовое законодательство и подготовьте ответ директора.

1. Петухов, отец ребенка-инвалида, просил предоставить дополнительные выходные дни во время межвахтового отдыха.

2. Шмыков просил оплатить ему время простоя в размере среднего заработка. Простой был вызван поломкой автобуса, на котором работников доставляли к месту выполнения трудовой функции.

3. Железнова, работающая начальником службы охраны труда в офисе АО «Нефтяник», расположенном в г Тамбове, просила оплатить ей «северный» коэффициент и надбавку к заработной плате за период командировки в Мурманскую область.

4. Свинцов просил предоставить ему дополнительные выходные дни за сдачу крови и ее компонентов в период межвахтового отдыха.

5. Скачков просил перенести отпуск, поскольку по графику отпусков его отпуск приходится на период межвахтового отдыха.

Задания для самостоятельной работы

1. Проанализируйте действующее законодательство Российской Федерации и заполните таблицу «Районные коэффициенты и надбавки за работу в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» (в таблице приведите любые десять районов по вашему выбору).

№ п/п	Район Крайнего Севера или приравненная к нему местность	Размер надбавки	Коэффициент к заработной плате	Нормативный правовой акт
-------	---	-----------------	--------------------------------	--------------------------

--	--	--	--	--

2. Вахта работника длилась с 1 по 30 июля 2019 г., смена - 11 часов. Рассчитайте количество дней междувахтового отдыха, которые необходимо предоставить работнику.

3. Проанализируйте действующее законодательство Российской Федерации и заполните таблицу «Гарантии и компенсации работникам, работающим в районах Крайнего Севера вахтовым методом работ»

Наименование гарантии	Содержание гарантии

Темы докладов

1. Некоторые проблемы правового регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

2. Некоторые проблемы правового регулирования труда лиц, направленных в командировку в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности.

Список рекомендуемой дополнительной литературы

1. Беспалова С. Не север, но надбавка есть // ЭЖ-Юрист. 2017. № 15. С. 14.

2. Егоров В. Вахтовый метод в судебных решениях // ЭЖ-Юрист. 2014. № 20. С. 11.

3. Захаров М.Л., Крылов К.Д. К совершенствованию законодательства, регламентирующего трудовые отношения, гарантии и компенсации на Крайнем Севере // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 12. С. 2788 - 2791.

4. Подгорных Т. И. Правовое регулирование труда работников Крайнего Севера // Достижения науки и образования. 2017. №6(19).

5. Снигирева И.О. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях // Актуальные проблемы российского права. 2014. № 12. С. 2792-2796.

6. Халдеева Н.В. Трудовые отношения в районах Крайнего Севера: теория и практика правового регулирования: автореф. дис....кан.юрид.наук. М., 2014. 448 с.

7. Халдеева Н.В. Основания территориальной дифференциации: проблемы и пути их решения // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 3. С. 25-29.

8. Щур Д.Л. Правовое регулирование трудовых отношений с работающими на Крайнем Севере и в бюджетных организациях: выполняя поручения Правительства РФ // СПС «КонсультантПлюс». 2014.

9. Щур Д.Л. Изменение Трудового кодекса РФ: Крайний Север, субсидиарная ответственность работодателя, средний месячный заработок, совместительство, оплата труда и другие вопросы // СПС «Консультант Плюс».

Нормативные правовые акты и акты судебной практики

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

4. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ. (ред. от 29.05.2019) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

5. Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2019) // Российская газета. 2001. 31 дек.

6. Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 (ред. от 07.03.2018) «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях» // Российская газета. 1993. 16 апр.

7. Постановление Правительства РФ от 03.02.2005 № 51 (ред. от 16.10.2014) «О размерах и порядке выплаты надбавки за вахтовый метод работы работникам федеральных государственных органов и федеральных государственных учреждений» // Собрание законодательства РФ. 2005. № 6. Ст. 463.

8. Постановление Минтруда РФ от 16.05.1994 № 37 (ред. от 12.12.2006) «Об утверждении Разъяснения «О порядке установления и исчисления процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Тува, Республике Хакасия» // Российские вести. 1994. 8 июня.

9. Постановление Минтруда РФ от 23.07.1998 № 29 «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора (контракта), отражающих специфику регулирования социально-трудовых отношений в условиях Севера» // Бюллетень Минтруда РФ. 1998. № 9.

10. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 06.02.2018) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» // Российская газета. 2012 (приложение № 1, 2). 4 июля.

11. Приказ Минздравсоцразвития России от 02.05.2012 № 441н «Об утверждении Порядка выдачи медицинскими организациями справок и медицинских заключений» // Российская газета. 2012. 6 июня.

12. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. «Об упорядочении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» // СП СССР. 1983. № 5. Ст. 21.

13. Указ Президиума Верховного Совета СССР от 26 сентября 1967 г. № 1908-VII «О расширении льгот для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера» // Ведомости ВС СССР. 1967. № 39. Ст. 519.

14. Постановление Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029 «Об утверждении Перечня районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, на которые распространяется действие Указов Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. и от 26 сентября 1967 г. о льготах для лиц, работающих в этих районах и местностях» // СП СССР. 1983. № 5. Ст. 21.

15. Постановление Совмина СССР от 03.01.1983 № 12 (ред. от 27.02.2018) «О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029» (вместе с «Перечнем районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, на которые распространяется действие Указов Президиума Верховного Совета СССР от 10 февраля 1960 г. и от 26 сентября 1967 г. о льготах для лиц, работающих в этих районах и местностях», утв. Постановлением Совмина СССР от 10.11.1967 № 1029) // СПС «КонсультантПлюс».

16. Приказ Минтруда РСФСР от 22.11.1990 № 2 (ред. от 11.07.1991, с изм. от 01.12.2015) «Об утверждении Инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами» // СПС «КонсультантПлюс».

17. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 (ред. от 17.01.1990, с изм. от 19.02.2003) «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1988. № 5.

18. Определение Конституционного Суда РФ от 28.02.2019 № 459-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Жарковой Елены Альбертовны на нарушение ее конституционных прав частью шестой статьи 302 Трудового кодекса Российской Федерации» // СПС «КонсультантПлюс».

19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Россий-

ской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004.

20. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014) (ред. от 26.04.2017) // СПС «КонсультантПлюс».

21. Письмо Минтруда РФ № 1707-14, ПФ РФ № 06-28/4114 от 28.05.1998 «О Перечне районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера» // СПС «КонсультантПлюс».

22. Информационное письмо Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда РФ от 09.06.2003 № 1199-16, Департамента доходов населения и уровня жизни Минтруда РФ от 19.05.2003 № 670-9, ПФ РФ от 09.06.2003 № 25-23/5995 «О размерах районных коэффициентов, действующих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях для рабочих и служащих непроектных отраслей, установленных в централизованном порядке» // СПС «КонсультантПлюс».

23. Апелляционное определение Нижегородского областного суда от 10.07.2012 по делу № 33-5030. В удовлетворении исковых требований о взыскании заработной платы, оплаты за переработку, компенсации за неиспользованный отпуск, компенсации морального вреда отказано, поскольку из материалов дела следует, что ответчик не имеет задолженности перед истцом по заявленным требованиям. // СПС «КонсультантПлюс».

24. Апелляционное определение Магаданского областного суда от 26.07.2018 № 33-511/2018 по делу № 2-1358/2018. В удовлетворении требования о признании осуществления трудовой деятельности по договору вахто-

вым методом, взыскании надбавки за вахтовый метод работы, доплат, компенсаций за работу во вредных условиях труда, дополнительный отпуск, компенсации морального вреда отказано. Тот факт, что истец, избрав местом работы юридическое лицо, расположенное в данной местности, имел постоянное место жительства в другом населенном пункте с достоверностью не свидетельствует о заключении им трудового договора о работе вахтовым методом и организации трудового процесса указанным способом. Предоставление ответчиком льгот по питанию всем работникам и организация их проезда, равно как и компенсация расходов на проезд указывают об исполнении предусмотренных коллективным договором дополнительных льгот для работников предприятия, но не свидетельствуют о том, что осуществляемая истцом работа выполнялась вахтовым методом // СПС «КонсультантПлюс».

Тема 7. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц

Методические рекомендации по изучению темы

Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц, предусмотрены гл. 48 Трудового кодекса РФ. Изучение настоящей темы следует начать с того, что в трудовом законодательстве выделены три вида работодателей: юридические лица, физические лица, являющиеся индивидуальными предпринимателями, и физические лица, не являющиеся индивидуальными предпринимателями. Последние два вида подпадают под регулирование гл. 48 Трудового кодекса РФ.

Следует обратить внимание на то, что работодателями, на которых распространяются положения гл. 48 ТК РФ, являются: индивидуальные предприниматели без образования юридического лица, зарегистрированные в установленном порядке; нотариусы, занимающиеся частной практикой; адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты; иные лица, осуществляющие профессиональную деятельность, которая в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, например патентные поверенные и оценщики, занимающиеся частной практикой, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности; лица, вступающие в трудовые отношения с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства, то есть приготовления пищи, уборки жилых помещений, присмотра за детьми, ухода, наблюдения за состоянием здоровья и т.п. Однако необходимо помнить, что если физические лица осуществляют предпринимательскую и профессиональную деятельность в нарушение требований федераль-

ных законов без государственной регистрации и (или) лицензирования и вступили в трудовые отношения с работниками в целях осуществления этой деятельности, то такие физические лица несут обязанности, возложенные Трудовым кодексом Российской Федерации на работодателей - индивидуальных предпринимателей.

Обучающимся следует обратить внимание на то, что при подготовке ответов на вопросы для практических занятий необходимо использовать положения законодательства, регулирующие труд работников, осуществляющих деятельность как у работодателей - физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями, так и у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями. В ответе необходимо выделять особенности регулирования каждой из групп.

Регулирование труда лиц, осуществляющих трудовую деятельность у работодателей - физических лиц, являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся таковыми, в ряде случаев отличается. По своему правовому статусу работодатели - физические лица, являющиеся индивидуальными предпринимателями, во многом приравниваются к работодателям - юридическим лицам. Вместе с тем существует ряд особенностей регулирования – срок предупреждения об изменении определенных сторонами условий трудового договора сокращен до 14 дней, наличие дополнительных оснований расторжения трудового договора и др.

Что касается регулирования труда работников, осуществляющих трудовую деятельность у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями, то оно во многом отличается от регулирования труда работников у других работодателей. Прежде всего, такие работодатели не вправе вносить запись в тру-

довую книжку. Документом, подтверждающим работу, является трудовой договор, который должен быть зарегистрирован работодателем. Следует обратить внимание на то, что трудовой договор может быть заключен в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. Особую сложность представляет отграничение трудового договора, заключенного с работодателем - физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, от гражданско-правового договора. Для уяснения особенностей следует обратиться к Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям». Оно содержит разъяснения и по иным сложным вопросам.

Что касается содержания трудового договора, то стороны должны оговорить все существенные для них условия. Особенное внимание следует обратить на регулирование оснований и порядка расторжения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха. Следует помнить, что регулирование труда работников, работающих у работодателей - физических лиц (являющихся индивидуальными предпринимателями и не являющихся индивидуальными предпринимателями), влекущее снижение уровня гарантий, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, осуществляется исключительно Трудовым кодексом Российской Федерации (в частности, гл. 48 ТК РФ «Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц»). Кроме того, оно не может иметь дискриминационных положений.

Вопросы для практических занятий

- 1.** Особенности заключения трудового договора с работодателем - физическим лицом.
- 2.** Особенности изменения трудового договора с работодателем - физическим лицом.
- 3.** Особенности расторжения трудового договора с работодателем - физическим лицом.
- 4.** Особенности рабочего времени и времени отдыха для лиц, работающих у работодателей - физических лиц.

Задания для практических занятий

Задача 1. Матросов обратился с исковым заявлением к ИП Кудиновой, в котором просил суд установить факт трудовых отношений: взыскать не в полном объеме выплаченную заработную плату; внести запись в трудовую книжку; компенсировать моральный вред.

В обоснование своих требований он указал, что в период с 01.02.2018 по 03.09.2019 г. выполнял работу – развозил торты по указанию ИП Кудиновой, которая их пекла на заказ. Работа выполнялась ежедневно. По требованию Кудиновой иногда торты отвозил и в выходные дни. Для этого был заключен договор аренды транспортного средства с ИП Кудиновой. В судебное заседание были предоставлены распечатки телефонных звонков и переписки с указанием адресов доставки, а также заслушаны показания свидетелей Серовой и Птичкиной, которые указали, что передавали торты Матросову для доставки по адресам.

Представитель ИП Кудиновой возражал на исковое заявление, указав, что данные отношения не являются трудовыми, у предпринимателя отсутствуют табели учета рабочего времени, бухгалтерских данных о начислении зара-

ботной платы, а работа выполнялась в разное время, что также свидетельствует об отсутствии трудовых отношений.

Решите дело по существу. Для мотивировки используйте трудовое законодательство РФ и международные акты.

Задача 2. Между Кучиным и Федоровым был заключен трудовой договор, в соответствии с которым Федоров был принят на работу водителем а/м Toyota, принадлежащем Кучину на праве собственности. Трудовой договор был заключен с целью транспортировки детей Кучина: Алексея (15 лет) и Федора (8 лет) в школу и обратно.

3 марта произошло ДТП с участием автомобиля под управлением Кучина, в результате которого пострадал автомобиль Honda, принадлежащий Нарышкину. Ущерб был оценен в размере 320 000 руб. Виновником был признан Федоров.

Кучин потребовал с Федорова 200 000 руб., подлежащих выплате пострадавшему Нарышкину сверх страхового возмещения, 400 000 руб. ущерба, причиненного автомобилю Toyota, 100 000 руб. утраты товарной стоимости автомобиля, 50 000 руб. компенсации морального вреда. Моральный вред был причинен тем, что отец испугался, что детям может быть причинен вред. Свои требования Кучин обосновывал п. 5.12 Трудового договора, в соответствии с которым Федоров обязан возместить весь причиненный материальный ущерб и компенсировать моральный вред в случае его причинения незаконными действиями работника. Кроме того, Кучин расторг трудовой договор на основании п.15 трудового договора – «Ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей».

Оцените ситуацию. По каким основаниям может быть расторгнут трудовой договор с работником, осуществляю-

щим трудовую деятельность у работодателей - физических лиц? Прав ли работодатель в данном случае?

Задача 3. Между индивидуальным предпринимателем Фроловой и Антоновой был заключен трудовой договор, в соответствии с которым Антонова была принята на работу кассиром в магазин «У дома». В связи с существенным уменьшением клиентов в магазине Фроловой было принято решение о сокращении ставки кассира и возложении обязанностей на продавца Зайцеву. О предстоящем сокращении Антонова была предупреждена за 15 дней.

Не согласившись с увольнением, Антонова написала исковое заявление в суд, в котором просила признать увольнение незаконным по следующим основаниям:

- нарушены сроки предупреждения об увольнении, предусмотренные законодательством;
- ей не было выплачено выходное пособие;
- она одна воспитывает сына – студента 18 лет.

В возражении на исковое заявление Фролова указала, что никаких норм закона она не нарушила. Процедура увольнения была соблюдена, поскольку срок предупреждения об увольнении содержится в п. 8 трудового договора с Антоновой, который составлял 15 дней.

Решите дело.

Задача 4. ИП Зацепин заключил договор оказания услуг с Корневым, в соответствии с которым Корнев обязался по заданию заказчика осуществлять изготовление кессонов. В процессе работы Корнев получил травму – ожог III степени. Он обратился в суд с требованием о признании отношений трудовыми, травму, полученную в ходе исполнения трудовых обязанностей, трудовой, компенсации морального вреда. В обоснование своих требований

указал, что отношения, по его мнению, являются трудовыми, поскольку работа осуществлялась под контролем ответчика, по согласованному графику, с установлением времени отдыха, с наличием пропускного режима на территории, где проводились работы, с подчинением ИП.

В суде ИП Зацепин возражал, указав, что данные отношения не являются трудовыми, поскольку предметом договора являлся результат работ, конкретная трудовая функция у истца отсутствовала, он выполнял работы не лично, а с привлечением сторонних лиц, не подчинялся правилам внутреннего трудового распорядка, не знакомился с локальными актами ответчика, не проходил аттестацию и проверку знаний, не входил в штат работников ответчика, не получал вместе с ними в установленные дни заработную плату и спецодежду. Кроме того, Коренев был зарегистрирован в качестве индивидуального предпринимателя задолго до выполнения работ по договору.

Решите дело по существу. Каким образом квалификация договора влияет на возможность компенсации вреда, причиненного здоровью при осуществлении трудовой деятельности?

Задача 5. В трудовом договоре, заключенном между Снигиревым и Трониной, принятой на работу в качестве няни для ребенка, содержались следующие условия:

- Тронина обязана исполнять работу по следующему графику: понедельник - пятница с 8 до 17; суббота, воскресенье – по требованию работодателя, но не более 8 часов в день.

- Дополнительным основанием для расторжения трудового договора могут явиться неприязненные отношения с женой Снигирева.

- Тренина не вправе использовать кухню и другие помещения в доме хозяев для приема пищи.

- Отпуск составляет 15 дней и предоставляется в период с 01.01 по 15.01 число каждого года.

- Работник обязан в случае возникновения конфликта первоначально урегулировать его в претензионном порядке и только после этого вправе обращаться в суд.

- О предстоящем увольнении по собственному желанию работник обязан уведомить не позднее, чем за месяц.

Оцените условия трудового договора на соответствие действующему законодательству.

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте схему: «Виды работодателей по трудовому праву России».

2. Составьте таблицу «Общее и специальное в регулировании труда работников, осуществляющих трудовую деятельность у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями»

№ п/п	Общие положения трудового законодательства (со ссылкой на норму права)	Особенности в регулировании труда работников, осуществляющих трудовую деятельность у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями (со ссылкой на норму права)

3. Предложите не менее 5 дополнительных оснований для расторжения трудового договора:

- с работодателями - физическими лицами, являющимися индивидуальным предпринимателям;
- с работодателями - физическими лицами, не являющимися индивидуальным предпринимателям.

Выбор сторон договора и осуществляемой трудовой функции предоставляется на усмотрение обучающегося.

Темы докладов

1. Особенности оформления трудовых отношений с работодателями - физическими лицами.
2. Особенности урегулирования трудовых споров между работниками и работодателями - физическими лицами.
3. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений.

Список рекомендуемой дополнительной литературы

1. Байдина О. Особенности трудовых отношений с индивидуальными предпринимателями // Трудовое право. 2019. № 3. С.83-90.
2. Закалюжная Н.В. Правовое регулирование нетипичных трудовых отношений: монография. М.: КОНТРАКТ, 2013. 60 с.
3. Глотова И.А. К вопросу об индивидуально-договорном регулировании трудовых отношений: сущность, значение и пределы реализации // Журнал российского права. 2018. № 9. С.84-90.
4. Голошинец В.А.Трудовые отношения между физическими лицами: новое в правовом регулировании // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1.

5. Забрамная Е.Ю. К вопросу о соотношении общих и специальных норм о дисциплинарной ответственности работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3.
6. Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как юридическая категория и ее значение в правовом регулировании трудовых отношений: дис. ...докт. юрид. наук. М., 2008. 474 с.
7. Колобова С.В. Факт трудовых отношений устанавливается в суде // Современное право. 2014. №6. С.79-84.
8. Кучина Ю.А. Особенности правового регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц: дис. ...канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2005. 193 с.
9. Машуков Е.М. Правосубъектность физических лиц как работодателей: дис. ...канд. юрид. наук. М., 2006. 144 с.
10. Новикова Ю.А. Особая правосубъектность в трудовом праве: дис. ...канд. юрид. наук. М., 2012. 169 с.
11. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / отв. ред. Т.Ю. Коршунова; ИЗиСП. М., 2015. 400 с.
12. Снигирева И.О. О единстве и дифференциации в правовом регулировании трудовых отношений. Теория вопроса // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С.3-5.
13. Скачкова Г.С. Работодатель - индивидуальный предприниматель и защита социально-трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С.32-34.
14. Тулупова Ю.Г. Нетипичные работодатели по трудовому праву Российской Федерации: дис. ...канд. юрид. наук. Оренбург, 2014. 192 с.
15. Чаннов С.Е. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц // Трудовое право. 2010. №3. С.35-41.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

4. Рекомендация Международной организации труда №198 от 15.06.2006 г. «О трудовом правоотношении».

5. Федеральный конституционный закон от 26 февраля 1997 года № 1-ФКЗ «Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации» // Российская газета. 1997. 4 марта.

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

7. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018)// Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

8. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018)// Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

9. Федеральный закон от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» // Российская газета. 2002. 2 нояб.

10. Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» // Российская газета. 2001. 10 авг.

11. Письмо Минздравсоцразвития РФ от 30.08.2006 № 5140-17 «О порядке ведения трудовых книжек индивидуальными предпринимателями после вступления в силу Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ» // Документы и комментарии. 2006. № 18.

12. Письмо ФСС РФ от 31.07.2006 № 02-18/07-7781 «О Трудовом кодексе Российской Федерации» // Здравоохранение. 2006. № 12.

13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. 2018. 6 июня.

14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февр.

15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004. № 6.

Тема 8. Особенности регулирования труда надомников и дистанционных работников

Методические рекомендации по изучению темы

Правовому регулированию труда надомников посвящена гл. 49 Трудового кодекса РФ, а дистанционных работников – гл. 49.1 ТК РФ. Несмотря на различное правовое регулирование указанных категорий работников их сближает общий признак – удаленность рабочего места от места нахождения работодателя. Однако если квалифицирующим признаком надомного труда является осуществление трудовой деятельности на дому, в том числе и при помощи членов семьи, то дистанционной работой является выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя, его филиала, представительства, иного обособленного структурного подразделения (включая расположенные в другой местности), вне стационарного рабочего места, территории или объекта, прямо или косвенно находящихся под контролем работодателя, при условии использования для выполнения данной трудовой функции и для осуществления взаимодействия между работодателем и работником по вопросам, связанным с ее выполнением, информационно-телекоммуникационных сетей общего пользования, в том числе сети «Интернет».

Необходимо иметь в виду, что правовое регулирование приема на работу указанных категорий работников отличается. В частности, надомный работник заключает трудовой договор в общем порядке, предусмотренном для иных лиц. Особенностью является лишь содержание трудового договора. Что касается дистанционной работы, то работник и работодатель вправе обмениваться документа-

ми посредством сети Интернет. Единственное условие – требование к надлежащим образом заверенной подписи. Однако в ряде случаев стороны должны использовать почтовое отправление для передачи оригиналов документов.

Следует обратить внимание на требования охраны труда данной категории работников. Существенной особенностью является нахождение их вдали от места работы. По этой причине существуют особенности регулирования труда, в том числе предусмотренные специальным законодательством, – Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и иными актами.

Имеются и иные особенности регулирования труда, которые должны быть выделены обучающимися при подготовке к практическому занятию и выполнении самостоятельной работы.

Вопросы для практических занятий

1. Правосубъектность надомников и дистанционных работников.

2. Особенности заключения трудового договора с надомниками. Требования к трудовой деятельности, осуществляемой надомниками.

3. Особенности заключения и изменения трудового договора с дистанционными работниками.

4. Особенности расторжения трудового договора с надомниками и дистанционными работниками.

5. Особенности охраны труда надомников и дистанционных работников.

6. Особенности рабочего времени и времени отдыха надомников и дистанционных работников.

7. Особенности расторжения трудового договора с надомниками и дистанционными работниками.

Задания для практических занятий

Задача 1. В Прокуратуру Первомайского района г. Самары обратилась инвалид III группы Иванова. В заявлении она указала, что между ней и ООО «Свет» был заключен трудовой договор о работе на дому, согласно которому она должна изготавливать искусственные цветы – ромашки в количестве 250 штук в месяц. Считает, что ее права грубым образом нарушаются:

- заработная плата составляет 8 тыс. руб.;
- на рабочем месте не проведена специальная оценка условий труда;
- в трудовом договоре в качестве основания увольнения указано невыполнение плана;
- не компенсируется использование швейной машинки, принадлежащей работнику;
- отпуск составляет 20 дней.

Оцените доводы Ивановой на соответствие действующему законодательству.

Задача 2. В Индустриальный районный суд г. Архангельска обратился Юрьев, который указал, что между ним и ИП Леоновым был заключен трудовой договор о дистанционной работе. Работник был принят на работу с целью оказания юридических услуг сроком на 1 год. После окончания был заключен новый трудовой договор сроком еще на год. После окончания срока договора 26 августа текущего года новый трудовой договор заключен не был, однако еще два месяца Юрьев исполнял свои трудовые обязанности. Когда он обратился в бухгалтерию с просьбой выплатить заработную плату, ему сообщили, что поскольку срок трудового договора истек, работодатель не должен выплачивать заработную плату. Однако с доводами Юрьев не согласен, поскольку

ку считает, что трудовой договор трансформировался в договор на неопределенный срок. 30 октября Юрьев подал исковое заявление в суд.

В судебном заседании ИП Леонов возражал, указав, что Юрьев пропустил срок для обращения в суд. Срок давности окончился 26 августа. Кроме того, считает, что отношения носили срочный характер. После окончания срока Юрьев один раз сходил в суд по делу, которое вел в период действия трудового договора. Следовательно, отношения не были продлены, срок трудового договора истек объективно.

Решите дело со ссылками на действующее законодательство.

Задача 3. Между Мальцевым и ООО «Стройтех» 2 февраля текущего был заключен договор, в соответствии с которым Мальцев 25 декабря этого года должен был направить чертеж нового рефрижератора. Мальцев находился в г. Уфе, ООО «Стройтех» – в г. Мурманске. Оплата труда производилась ежемесячно. После окончания работ Мальцев передал чертеж представителю ООО «Стройтех» и потребовал оформления трудовых отношений, оплаты отпуска, внесения записи в трудовую книжку.

Определите, обоснованы ли требования Мальцева. Должен ли быть заключен трудовой договор о дистанционной работе или о надомной работе? Ответ обоснуйте.

Задание 4. Проведите сравнительное исследование «Дистанционный труд и аутстафing». Ответ оформите в виде презентации. При подготовке используйте международное и российское законодательство, научную литературу.

Задача 5. Антипьева была уволена на основании подп. «а» п.6 ст.81 ТК РФ. Поводом для увольнения послужило

отсутствие работника на стационарном рабочем месте в ООО «Крона», расположенном в г. Воткинске, ул. Пушкина, 20 в период с 10 по 18 февраля текущего года. Она обратилась в суд, где указала, что дополнительным соглашением к трудовому договору были внесены изменения, согласно которым трудовой договор изменен на договор о дистанционной работе.

В суде ответчик возражал на исковое заявление, указав, что все работники по распоряжению работодателя обязаны были явиться в ООО «Крона» в связи с налоговой проверкой, прежде всего, Антипьева, поскольку она работала бухгалтером и должна была взаимодействовать с инспектором в ходе проведения проверки. Однако истица указания работодателя проигнорировала, на работу в офис не вышла, за что к ней и было применено дисциплинарное взыскание. Кроме того, в действиях работника, подписавшего соглашение о переходе на дистанционный характер работы, имеются признаки злоупотребления правом, так как о результатах дистанционной работы она не отчитывалась.

Решите дело со ссылками на действующее законодательство.

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу, в которой проведите сравнительный анализ труда надомников и дистанционных работников.

№ п/п	Критерий	Надомники	Дистанционные работники

2. Перечислите критерии дифференциации дистанционного и надомного труда. Приведите по 5 примеров общего и специального в правовом регулировании.

3. Используя учебную литературу, законодательство и научную литературу, дайте определение понятия «рабочее место». Выделите признаки, характеризующие особенности рабочего места надомников и дистанционных работников.

Темы докладов

1. Особенности социального партнерства при дистанционной работе.

2. Правовое регулирование труда дистанционных работников в зарубежных странах.

3. История правового регулирования надомного труда в России.

Список рекомендуемой дополнительной литературы

1. Аксенов И.С. Особенности правового регулирования труда надомников: дис. ...канд. юрид. наук. М., 2011. 156 с.

2. Бахорина С.Э. Некоторые особенности осуществления хозяйской власти нанимателя по отношению к дистанционному работнику // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С.38-40.

3. Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики: монография. Пермь, 2016.

4. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Дистанционная занятость и дистанционная работа с позиций российского тру-

дового права // Российский ежегодник трудового права. 2014. № 9. С. 385-390.

5. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Дистанционная работа в России: проблемы правового регулирования // Вестник Российского фонда фундаментальных исследований. Гуманитарные и общественные науки. 2017. № 4 (89). С. 96-107.

6. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Разъяснения федеральных органов исполнительной власти в сфере законодательства о дистанционной работе: некоторые вопросы / Седьмой Пермский конгресс ученых-юристов: сб. науч. ст.; отв. ред. В.Г. Голубцов, О.А. Кузнецова. Пермь, 2017. С. 472-478.

7. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Дистанционная работа: новые возможности для российского бизнеса // Экономика и предпринимательство. 2015. № 9-2. С. 961-965.

8. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. Содержание трудового договора о дистанционной работе: теоретические аспекты // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2015. № 2 (28). С. 88-97.

9. Герасимова Е. С. Дистанционная и надомная работа: отличия // Кадровик. 2013. № 10. С. 16-21.

10. Жукова А. Споры по увольнению удаленных работников // Трудовое право. 2018. № 9.

11. Закалюжная Н. В. Дистанционная работа и схожие правоотношения // Право. Журнал Высшей школы экономики. 2015. № 2. С. 76-91.

12. Лескина Э.И. К вопросу об обеспечении дисциплины труда дистанционного работника средствами контроля работодателя // Российский юридический журнал. 2018. № 4.

13. Лютов Н.Л. Дистанционный труд: опыт Европейского союза и проблемы правового регулирования в России // Lex russica. 2018. № 10. С.30-40.

14. Миронов В.И., Новикова М.В. Дистанционная работа как явление на российском рынке труда: дифференци-

ция и дискриминация (Ч. 1) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С.36-40.

15. Осипова С.В. Работа по трудовому договору на дому как форма экономической деятельности граждан // Законы России: опыт, анализ, практика. 2018. № 3. С.35.

16. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: науч.-практ. Пособие / отв. ред. Т.Ю. Коршунова; ИЗиСП. М., 2015. 400с.

17. Офман Е.М. Расторжение трудового договора с дистанционными работниками: отдельные проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С.46-49.

18. Радевич Е. Р. Критерии разграничения отраслевой природы отношений в сфере труда: сравнительно-правовой анализ // Российский ежегодник трудового права. 2013. № 8. С. 516-524.

19. Тарасенкова А.Н. Особенности работы вне офиса: домашний труд, дистанционная работа, фриланс. М.: Библиотечка «Российской газеты», 2013. 126 с.

20. Филаткина А.П. Домашняя и дистанционная работа: сравнительный анализ действующего законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 1. С.11-13.

21. Шуралева С.В. Регулирование дистанционной работы с иностранным элементом в эпоху глобализации: взгляд с позиций трудового права России // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2014. № 3 (25). С. 156-163.

22. Шуралева С.В. Системность в правовом регулировании нетипичной занятости в трудовом праве России // Системный характер трудового права и права социального обеспечения как отрасли и законодательства (Первые Гусовские чтения): материалы Международ. науч.-практ. конф. 2016. С. 497-501.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

4. Рекомендация Международной организации труда №198 от 15.06.2006 г. «О трудовом правоотношении».

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

6. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018)// Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

7. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018)// Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301

8. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О специальной оценке условий труда»// Российская газета. 2013. 30 дек.

9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. 2018. 6 июня.

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регули-

рующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февр.

11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Тема 9. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства

Методические рекомендации по изучению темы

Правовое регулирование труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, осуществляется в соответствии с гл. 50.1 ТК РФ, Федеральным законом от 25.07.2002 № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации», а также в соответствии с международными договорами Российской Федерации. Приступая к изучению настоящей темы, указанные акты необходимо проработать.

Заключение трудового договора с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства, имеет определенные особенности, на которые необходимо обратить внимание. Во-первых, трудовой договор между иностранным гражданином или лицом без гражданства и работодателем не может быть заключен, если в соответствии с федеральными законами или международными договорами Российской Федерации работодатель не вправе привлекать к трудовой деятельности работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства. Например, иностранный гражданин не может быть принятым на работу на объекты и в организации, деятельность которых связана с обеспечением безопасности Российской Федерации, быть командиром гражданского воздушного судна, если иное не установлено федеральным законом и т.д. Во-вторых, в трудовом договоре с указанными категориями работников должны быть предусмотрены дополнительные сведения (ст. 327.2 ТК РФ). При прие-

ме на работу они должны предъявить дополнительные документы.

В связи с разрешительным характером работы иностранных граждан и лиц без гражданства на территории России изменение и расторжение трудового договора с указанными категориями работников также имеют определенные особенности, которые следует изучить. В частности, законом предусмотрены дополнительные основания для отстранения от работы и увольнения иностранных граждан и лиц без гражданства.

При изучении настоящей темы следует обратить внимание на то, что на международном уровне между Российской Федерацией и иными государствами могут быть заключены международные договоры, предусматривающие иные условия приема на работу иностранных граждан по сравнению с положениями, установленными национальным законодательством. В частности, Республика Беларусь, Республика Казахстан и Российская Федерация заключили Договор о Евразийском экономическом союзе, в соответствии с которым работодатели и (или) заказчики работ (услуг) государства-члена вправе привлекать к осуществлению трудовой деятельности трудящихся государств-членов без учета ограничений по защите национального рынка труда. При этом трудящимся государств-членов не требуется получение разрешения на осуществление трудовой деятельности в государстве трудоустройства.

Также следует обратить внимание на то, что трудовая деятельность иностранных граждан на территории России зависит от режима въезда на ее территорию.

Вопросы для практических занятий

1. Особенности заключения трудового договора с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства.

2. Особенности изменения трудового договора с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства.

3. Особенности расторжения трудового договора с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства.

Задания для практических занятий

Задача 1. Джоншоева обратилась в суд с иском к ООО «Строймост» о признании несчастного случая страховым, взыскании страхового возмещения. В исковом заявлении она пояснила, что ее муж, работавший в ООО «Строймост» разнорабочим по трудовому договору, погиб в результате несчастного случая на производстве. В назначении страховой выплаты ответчиком ей было отказано в связи с тем, что несчастный случай не признан страховым. Истица просила суд признать несчастный случай, произошедший с ее мужем, страховым, возложить на ответчика обязанность назначить ей единовременную страховую выплату.

Ответчик иск не признал, в суде пояснил, что трудовой договор с иностранным гражданином Джоншоевым был заключен при отсутствии у него разрешения на работу и при отсутствии у работодателя разрешения на привлечение и использование иностранных работников. ООО «Строймост» было привлечено к административной ответственности за указанные нарушения. Иностранцы, без законных оснований принятые на работу, не подлежат обяза-

тельному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве, то есть не являются застрахованными.

Оцените доводы сторон на соответствие действующему законодательству. Какое решение, по вашему мнению, должен принять суд? Ответ мотивируйте.

Задача 2. 15 июня текущего года сотрудниками УФМС по УР в результате проверки соблюдения миграционного законодательства был выявлен гражданин Узбекистана Сатынбеков. Было установлено, что Сатынбеков осуществлял трудовую деятельность в качестве грузчика в ООО «Весна» без разрешения на работу. На момент проведения проверки он осуществлял работы по разгрузке грузовиков с обоями и комплектровке склада, принадлежащего ООО «Весна». Действия Сатынбекова были квалифицированы УФМС по УР по ч. 1 ст. 18.10 КоАП РФ, дело передано в суд.

В суде было установлено, что Сатынбековым получено разрешение на работу в Удмуртской Республике, он официально трудоустроен грузчиком в ООО «Осень». В ООО «Весна» Сатынбеков работал по совместительству, без заключения трудового договора. Работу осуществлял каждый день в вечернее время с 19.00 до 22.00 часов.

Представители миграционной службы в суде пояснили, что разрешение на работу по совместительству Сатынбеков не получал, разрешение на работу действительно только в отношении основного места работы. Кроме того, в нарушение действующего законодательства, с Сатынбековым в ООО «Весна» не заключен трудовой договор.

Оцените доводы сторон на соответствие действующему законодательству. Какое решение, по вашему мнению, должен принять суд? Ответ мотивируйте.

Задача 3. Шматко, являющийся гражданином Украи-

ны, был принят на работу в ООО «Современные технологии» на должность инженера-программиста. По итогам восьми месяцев непрерывной работы, Шмакто показал отличные результаты, был неоднократно премирован. Узнав, что на предприятии стала вакантна должность начальника отдела информационных технологий, Шмакто написал заявление на перевод на другую работу.

Генеральный директор ООО «Современные технологии» отказал Шмакто в повышении в должности и принял на работу Лебедеву, являющуюся гражданкой России, но имеющую более низкие показатели труда. Свой отказ директор мотивировал тем, что Шмакто является гражданином Украины и трудовую деятельность осуществляет на основании патента. В случае перевода на другую работу, директору придется переоформлять патент, что влечет за собой дополнительные временные и денежные затраты.

Посчитав доводы работодателя дискриминационными, Шмакто обратился с жалобой в прокуратуру. Какое решение, по вашему мнению, примет прокурор? Ответ обоснуйте ссылками на нормы права.

Задача 4. Новак, гражданка Чехии, прибыла на территорию России на основании учебной визы, срок которой был определен окончанием срока обучения. Одновременно с обучением в ветеринарной академии она была принята в академию на работу по бессрочному трудовому договору лаборантом кафедры общей биологии. В связи с тем, что обучение подходило к концу, в мае текущего года Новак была уведомлена о предстоящем увольнении в связи с истечением срока пребывания на территории России. В ответ на уведомление, Новак предоставила работодателю справку о беременности и заявление о продлении срока трудового договора до окончания беременности.

Правомерно ли требование Новак? Возможно ли увольнение данной работницы? Если да, то на каком основании? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права.

Задача 5. Федоренко, гражданка Украины, обратилась в Октябрьский районный суд г. Ижевска с иском к ООО «Каравай» о признании приказов о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора, отстранении от работы и об увольнении незаконными, восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Заявление истица мотивировала тем, что работала в ООО «Каравай» продавцом-кассиром. В июне текущего года ей был объявлен выговор за отказ от повторного получения полиса добровольного медицинского страхования, она была отстранена от работы на основании ст. 327.5 Трудового кодекса РФ, а через месяц уволена на основании п. 8 ст. 327.6 Трудового кодекса РФ (в связи с окончанием срока действия на территории Российской Федерации договора (полиса) добровольного медицинского страхования). Федоренко, прибыв на территорию Российской Федерации из г. Киева, получила временное убежище на территории Российской Федерации, а затем разрешение на временное проживание и являлась застрахованным лицом по обязательному медицинскому страхованию, о чем ей был выдан соответствующий полис. Срок полиса истек, получение повторного полиса добровольного медицинского страхования Федоренко считала нецелесообразным, поскольку за него необходимо было платить. С указанными действиями работника работодатель не согласился, потребовал письменное объяснение, затем привлек к дисциплинарной ответственности, отстранил от работы и впоследствии уволил.

Представитель работодателя требования Федоренко

не признал, суду пояснил, что за месяц до окончания срока действия полиса добровольного медицинского страхования Федоренко было направлено соответствующее уведомление, проведена беседа на тему оформления полиса добровольного медицинского страхования, однако от его оформления Федоренко отказалась. Поскольку она работает непосредственно с продуктами питания, работодатель посчитал данный отказ грубым нарушением трудового законодательства и дисциплины, привлек Федоренко к дисциплинарной ответственности в виде выговора. Затем в связи с отказом от оформления полиса добровольного медицинского страхования приказом директора она была отстранена от работы без начисления заработной платы и впоследствии уволена.

Оцените доводы сторон. Какое решение, по вашему мнению, должен вынести суд? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права.

Задания для самостоятельной работы

1. Проанализируйте законодательство Российской Федерации и заполните таблицу «Работы, на которых ограничивается (запрещается) применение труда иностранных граждан или лиц без гражданства».

№ п/п	Название нормативного правового акта, устанавливающего ограничение (запрет)	Содержание ограничения	Содержание запрета

2. Проанализируйте законодательство Российской Федерации и заполните таблицу «Особенности заключения

трудового договора с иностранными гражданами в зависимости от условия въезда на территорию России».

«Визовый въезд»	«Безвизовый въезд»

3. Гражданин Узбекистана Хасан принял решение приехать в Россию для работы каменщиком. Составьте схему действий, которая поможет Хасану на законных основаниях пересечь границу Российской Федерации и трудоустроиться. Видоизменится ли схема, если Хасан будет гражданином Казахстана? Ответ обоснуйте ссылками на нормы права.

Темы докладов

1. Некоторые вопросы правового регулирования привлечения в Россию высококвалифицированных специалистов.

2. Некоторые проблемы правового регулирования труда лиц, получивших убежище на территории Российской Федерации.

Список рекомендуемой дополнительной литературы

1. Гефтер Ю.А. Особенности правового регулирования труда иностранных граждан в Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. М., 2008. 220 с.

2. Егiazарова М.В. Правовые режимы труда иностранных граждан в государствах-членах ЕАЭС: сравнительный анализ // Право и экономика. 2019. № 3. С. 61-65.

3. Коротаев А.С. Правовое регулирование труда иностранных работников в РФ: дис. ...канд. юрид. наук. М., 2008. 178 с.

4. Коробченко В.В., Сафонов В.А. Реализация иностранными гражданами права на объединение в профессиональные союзы: проблемы и пути решения // Вестник Омской юридической академии. 2019. № 1. С. 36-42.

5. Серебрякова Е.А. Иностранные работники: соблюдаем административные формальности. М.: Редакция «Российской газеты», 2018. Вып. 14.

6. Серебрякова Е.А., Ситникова Е.Г. Трудовой договор с иностранцем: от заключения до прекращения. М.: Редакция «Российской газеты», 2017. Вып. 17.

7. Томашевский К.Л. Гармонизация национального законодательства государств-членов ЕАЭС о трудовой миграции с международными договорами // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 4. С. 55-59.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Договор о Евразийском экономическом союзе (подписан в г. Астане 29.05.2014) (ред. от 15.03.2018) // СПС «КонсультантПлюс».

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

5. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ. (ред. от 29.05.2019) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

6. Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2019) // Российская газета. 2001. 31 дек.

7. Федеральный закон от 19.02.1993 № 4528-1 (ред. от 27.12.2018) «О беженцах» // Российская газета. 1997. 3 июня.

8. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Российская газета. 1998. 12 авг.

9. Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ (ред. от 01.05.2019) «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» // Российская газета. 2002. 31 июля.

10. Федеральный закон от 28.09.2010 № 244-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «Об инновационном центре "Сколково"» // Российская газета. 2010. 30 сент.

11. Федеральный закон от 29.11.2010 № 326-ФЗ (ред. от 06.02.2019) «Об обязательном медицинском страховании в Российской Федерации» // Российская газета. 2010. 3 дек.

12. Указ Президента РФ от 22.06.2006 № 637 (ред. от 31.05.2019) «О мерах по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом» (вместе с «Государственной программой по оказанию содействия добровольному переселению в Российскую Федерацию соотечественников, проживающих за рубежом») // Собрание законодательства. 2006. № 26. Ст. 2820

13. Постановление Правительства РФ от 12.09.2013 № 800 (ред. от 15.05.2019) «Об утверждении Правил подготовки предложений по определению потребности в привлечении иностранных работников, прибывающих в Российскую Федерацию на основании визы, утверждению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на

въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу» // Собрание законодательства РФ. 2013. № 38. Ст. 4814.

14. Приказ Минтруда России от 23.01.2014 № 30н «О порядке рассмотрения предложений исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации о потребности в привлечении иностранных работников, критериях принятия решения Межведомственной комиссией по определению потребности в привлечении в Российскую Федерацию иностранных работников, в том числе по приоритетным профессионально-квалификационным группам, утверждению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в Российскую Федерацию в целях осуществления трудовой деятельности, а также квоты на выдачу иностранным гражданам разрешений на работу» (зарегистрировано в Минюсте России 07.03.2014 № 31538) // Российская газета. 2014. 11 марта.

15. Приказ Минтруда России от 28.05.2015 № 324н (ред. от 10.02.2016) «Об утверждении перечня профессий (специальностей, должностей) иностранных граждан - квалифицированных специалистов, трудоустраивающихся по имеющейся у них профессии (специальности), на которых квоты на выдачу иностранным гражданам, прибывающим в Российскую Федерацию на основании визы, разрешений на работу не распространяются» (зарегистрировано в Минюсте России 19.06.2015 № 37746) // СПС «Консультант-Плюс».

16. Приказ МВД России от 01.11.2017 № 827 «Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче разрешений на

привлечение и использование иностранных работников, а также разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства» (зарегистрировано в Минюсте России 23.01.2018 № 49725) // СПС «КонсультантПлюс».

Тема 10. Особенности регулирования труда работников транспорта

Методические рекомендации по изучению темы

Особенности правового регулирования труда работников транспорта содержатся, прежде всего, в гл. 51 ТК РФ. Однако перечень лиц, связанных с управлением транспортными средствами или управлением движением транспортных средств, закреплён в Постановлении Правительства РФ (приведен в списке нормативных правовых актов к данной теме). Именно изучение этого акта позволит ответить на вопрос о субъектном составе лиц, на которых распространяется действие специальных норм трудового законодательства.

Следует помнить, что особенности регулирования труда указанной категории работников содержатся в достаточно большом количестве законодательных актов и различаются в зависимости от категории транспорта, на которой работники осуществляют свою деятельность. По этой причине при подготовке к теоретическим вопросам не следует ограничиваться общими нормами, закреплёнными в ТК РФ, а рассмотреть особенности регулирования труда различных категорий работников транспорта (например, работников железнодорожного или морского транспорта и т.п.). В этом поможет выполнение заданий к самостоятельной работе.

Решение задач для практических занятий следует начать с изучения нормативных актов, регулирующих труд определенной категории работников транспорта, поскольку это позволит изучить особенности их труда. Без этого решение задач будет неверно. Однако не следует забывать и общих положений законодательства, например, прекраще-

ние трудового договора с работником или привлечение его к дисциплинарной ответственности.

Вопросы для практических занятий

1. Особенности заключения трудового договора работников транспорта.
2. Особенности дисциплины труда работников транспорта.
3. Особенности рабочего времени и времени отдыха работников транспорта.
4. Особенности проведения медицинских осмотров работников транспорта.

Задания для практических занятий

Задача 1. Водителю автоколонны №1 г.Ижевска Перевозчикову, осуществляющему перевозку пассажиров в г.Ижевске, на автобусе по маршруту №430, были установлены следующие условия труда:

- продолжительность рабочего дня составляет 10 часов, график работы: 2 смены работы, 2 смены отдыха. Общее время управления автобусом – 9 часов;
- график сменности утверждается за три дня до начала месяца;
- учет рабочего времени осуществляется суммировано, учетный период – 4 месяца;
- время перерыва между рейсами в рабочее время не зачитывается;
- перерыв для отдыха и питания – 3 часа, предоставляется два раза в течение рабочего дня.

Задача 2. В Федеральную инспекцию труда г. Новосибирска обратился инженер по техническому обслуживанию авиационной техники Петров с иском о взыскании заработной платы. В заявлении Петров указал, что работает в Международном аэропорте «Толмачево» с 21 января 1998 г. 25 марта текущего года в связи с ремонтом самолета Boeing 737 он, по указанию директора, вышел на работу в 7 утра вместо 8 и целый день (10 часов) работал над исправлением поломки самолета. Поскольку самолет не был отремонтирован за это время, он был отбуксирован в ангар, ремонт продолжился и во вторую смену. К утру ремонт завершился. В связи со сдачей смены Петров задержался еще на 1 час. На следующий день с целью тестирования судна Петров вылетел в г. Москву. Поскольку полет прошел в нормальном режиме, через несколько часов он вернулся обратно.

Когда выдали расчетный лист за месяц, то Петров увидел, что ему в рабочее время не был зачтен час за сдачу смены, перерывы для обогрева (ангар не отапливался) продолжительностью 50 минут. Кроме того, ему не был зачтен перелет в Москву и обратно, так как в полете он не исполнял свои трудовые обязанности.

Определите законность учета рабочего времени. Какие действия должна предпринять инспекция труда? Какова ответственность работодателя в случае установления нарушений трудового законодательства?

Задача 3. Полунин 11 января текущего года был признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ст. 264.1 Уголовного кодекса Российской Федерации, ему назначено наказание в виде обязательных работ на срок 240 часов с лишением права занимать должности и заниматься деятельностью, связанной с управлением транспортными средствами, на срок три года. Приговор суда вступил в

законную силу. Приказом начальника локомотивного депо 13 января Полунин был уволен с работы по п. 4 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса Российской Федерации – «Осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу».

Не согласившись с увольнением, Полунин подал иск в суд, указав, что считает увольнение незаконным, поскольку в приговоре мирового судьи не указано, что ему запрещается заниматься определенной деятельностью, в рамках которой он осуществляет трудовую функцию, а должность помощника машиниста электровоза не предусматривает права управления электровозом. Кроме того, ответчик не предлагал ему все вакантные должности либо работу, которая бы могла соответствовать его квалификации, включая нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу.

Решите дело со ссылками на нормы действующего законодательства.

Задача 4. Казаков работал в качестве водителя в МУП «Городская транспортная колонна». 26 декабря прошлого года он совершил наезд на Иванову, в результате чего женщина скончалась. Приговором суда Казаков был признан виновным в совершении преступления, предусмотренного ч.3 ст. 264 УК РФ, с назначением наказания в виде лишения свободы на срок один год шесть месяцев с лишением права управлять транспортным средством на срок три года с отбыванием наказания в колонии-поселении.

МУП «Городская транспортная колонна» обратилось в суд с иском о взыскании с Казакова ущерба, причиненного транспортному средству, компенсации морального вреда, выплаченного сыну Ивановой, убытки, вызванные простоем

транспортного средства. Кроме того, было решено уволить Казакова с работы.

Каков порядок взыскания материального ущерба с работника? По какому основанию Казаков подлежит увольнению с работы? Решите дело.

Задача 5. Нарышкин, работавший водителем скорой помощи в БУЗ ГКБ г. Петропавловска, был уволен по п.5 ст.81 ТК РФ. Однако Октябрьским районным судом г. Петропавловска был восстановлен на работе. После выхода на работу 19 декабря он получил уведомление о необходимости пройти медицинский осмотр. Нарышкин отказался, мотивируя тем, что медицинский осмотр он проходил три месяца назад. Срок действия медицинского осмотра 1 год. 20 декабря от Нарышкина потребовали письменное объяснение, после чего 31 декабря привлекли к дисциплинарной ответственности в виде выговора. 10 января Нарышкину вновь предложили пройти медицинский осмотр. После отказа он был вновь привлечен к дисциплинарной ответственности в виде выговора. 20 января Нарышкину в третий раз предложили пройти медицинский осмотр. После отказа он был уволен по п.5 ст.81 ТК РФ.

Не согласившись с увольнением, Нарышкин обратился в суд. В судебном заседании представитель работодателя пояснил, что прохождение медицинского осмотра обусловлено высоким артериальным давлением, которое у Нарышкина несколько раз было зафиксировано на рабочем месте. По этой причине у БУЗ имелись обоснованные опасения относительно осуществления Нарышкиным своих трудовых обязанностей.

Решите дело со ссылками на нормы действующего законодательства.

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте схему: «Особенности регулирования труда работников автомобильного транспорта».

2. Составьте таблицу: «Особенности рабочего времени и времени отдыха работников транспорта» на примере не менее 3 видов (например, работники железнодорожного транспорта, авиатранспорта, морского транспорта или других видов по желанию обучающегося).

Категория работников транспорта	Особенности рабочего времени	Особенности времени отдыха

3. Составьте таблицу: «Особенности заключения трудового договора работников транспорта» (не менее 5 примеров)

Категория работников транспорта	Норма закона	Особенности заключения трудового договора

Темы докладов

1. Особенности регулирования труда водителей автобусов, осуществляющих международные перевозки.

2. Особенности дисциплинарной ответственности работников железнодорожного транспорта.

3. Международное регулирование труда моряков.

Список рекомендуемой дополнительной литературы

1. Гайворонская О. Увольнение пилотов за несдачу переквалификационных, новых тестов: особенности, актуальные вопросы // Трудовое право. 2018. № 8. С. 47-54.
2. Дедкова И.А. Особенности правового регулирования труда работников муниципального автомобильного транспорта. Томск, 2006. 198 с.
3. Зайцева О.Б. Международно-правовые стандарты правового регулирования труда моряков (рыбаков) и их значение в трудовом праве России // Транспортное право. 2008. № 2. (Статья доступна в СПС «КонсультантПлюс».)
4. Иглин В.В. Особенности правового регулирования труда работников железнодорожного транспорта // Транспортное право. 2018. № 2. (Статья доступна в СПС «КонсультантПлюс».)
5. Ким С.Т. О правовом статусе сотрудников аэропорта // Транспортное право. 2015. № 1 (Статья доступна в СПС «КонсультантПлюс».)
6. Клепалова Ю.И. Особенности регулирования труда работников железнодорожного транспорта. Екатеринбург, 2007. 211 с.
7. Петров А.Я. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха водителей // Законодательство и экономика. 2013. № 4. С. 18-24.
8. Петров А.Я. Особенности правового регулирования рабочего времени и времени отдыха водителей // Законодательство и экономика. 2013. № 3. С. 36-41.
9. Потапова Н.Д. Дифференциация в правовом регулировании работников железнодорожного транспорта: дис. ...канд. юрид. наук. М., 2007. 180 с.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

4. Конвенция МОТ № 186. 2006 г. «О труде в морском судоходстве».

5. Конвенции Международной организации труда № 147 1976 г. «О минимальных нормах на торговых судах».

6. Конвенции Международной организации труда № 134 1970 г. «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков» .

7. Конвенции Международной организации труда №133 1970 г. «О помещениях для экипажа на борту судов. Дополнительные положения».

8. Конвенции Международной организации труда №126 1966 г. «О помещениях для экипажа на борту рыболовецких судов».

9. Конвенции Международной организации труда №113 1959 г. «О медицинском осмотре рыбаков».

10. Конвенции Международной организации труда №108 1958 г. «О национальном удостоверении личности моряков».

11. Конвенции Международной организации труда №92 1949 г. «О помещениях для экипажа на борту судов».

12. Конвенции Международной организации труда №73 1946 г. «О медицинском освидетельствовании моряков».

13. Конвенции Международной организации труда №69 1946 г. «О выдаче судовым поварам свидетельств о квалификации».

14. Конвенции Международной организации труда №23 1926 г. «О репатриации моряков».

15. Конвенции Международной организации труда №22 1926 г. «О трудовых договорах моряков».

16. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

17. Водный кодекс Российской Федерации от 03.06.2006 № 74-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Российская газета. 2006. 8 июня.

18. Кодекс внутреннего водного транспорта Российской Федерации от 07.03.2001 № 24-ФЗ (ред. от 29.12.2017) // Российская газета. 2001. 13 марта.

19. Кодекс торгового мореплавания от 30.04.1999 № 81-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Российская газета. 1999. 1-5 мая.

20. Воздушный кодекс Российской Федерации от 19.03.1997 № 60-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Российская газета. 1997. 26 марта.

21. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

22. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О специальной оценке условий труда» // Российская газета. 2013. 30 дек.

23. Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации» // Российская газета. 2003. 18 янв.

24. Постановление Правительства РФ от 19.01.2008 №16 «Об утверждении перечня работ, профессий, должностей, непосредственно связанных с управлением транс-

портными средствами или управлением движением транспортных средств» // Российская газета. 2008. 26 янв.

25. Постановление Правительства РФ от 08.09.1999 № 1020 «Об утверждении перечня профессий и должностей работников, обеспечивающих движение поездов, подлежащих обязательным предварительным, при поступлении на работу, и периодическим медицинским осмотрам» // Собрание законодательства РФ. 1999. № 37. Ст. 4506.

26. Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 №621 (ред. от 14.07.2001, с изм. от 07.07.2003) «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации» // Собрание актов Президента и Правительства РФ. 1992. № 9.

27. Приказ Минтранса России от 07.07.2011 №181 (ред. от 13.01.2017) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха специалистов по техническому обслуживанию и ремонту воздушных судов в гражданской авиации» // Российская газета. 2011. 26 окт.

28. Приказ Минтранса России от 20.09.2016 № 268 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей морских судов и судов смешанного (река-море) плавания» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2016. № 45.

29. Приказ Минтранса России от 09.03.2016 № 44 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха, условий труда отдельных категорий работников железнодорожного транспорта общего пользования, работа которых непосредственно связана с движением поездов» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2016. № 29.

30. Приказ Минтранса России от 11.03.2016 № 59 «Об утверждении Порядка прохождения профессионального отбора и профессионального обучения работниками, принимаемыми на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств автомобильного транспорта и городского наземного электрического транспорта» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2016. №34.

31. Приказ Минтранса РФ от 22.07.2008 № 112 (ред. от 09.03.2010, с изм. от 22.11.2017) «Об утверждении Положения о морских лоцманах Российской Федерации» // Российская газета. 2008. 17 сент.

32. Приказ Минтранса РФ от 21.11.2005 № 139 (ред. от 17.09.2010) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха членов экипажей воздушных судов гражданской авиации Российской Федерации» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2006. № 6.

33. Приказ Минтранса России от 18.10.2005 № 127 (ред. от 17.06.2015) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей трамвая и троллейбуса» // Российская газета. 2005. 7 дек.

34. Приказ Минтранса РФ от 08.06.2005 № 63 (ред. от 26.02.2007) «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников метрополитена» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2005. № 30.

35. Приказ Минтранса РФ от 30.01.2004 № 10 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников, осуществляющих управление воздушным движением гражданской авиации Российской Федерации» // Российская газета. 2004. 16 марта.

36. Приказ Минтранса РФ от 16.05.2003 № 133 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта» // Российская газета. 2003. 11 сент.

37. Приказ МПС СССР от 18.09.1990 № 8ЦЗ (с изм. от 05.03.2004) «О введении в действие Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников железнодорожного транспорта и метрополитенов, непосредственно связанных с обеспечением безопасности движения поездов и обслуживанием пассажиров».

38. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. 2006. 29 сент.

39. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Тема 11. Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда

Методические рекомендации по изучению темы

Особенностям правового регулирования труда лиц, работающих на подземных работах, посвящена гл. 51.1 ТК РФ. Что касается работников, работающих во вредных или опасных условиях труда, то специальная глава, посвященная регулированию труда указанной категории работников, в Трудовом кодексе РФ отсутствует. Вместе с тем на уровне законов и подзаконных актов приняты различные нормативные правовые акты, посвященные вопросам регулирования труда указанных категорий работников (основные из них приведены в данной теме), на которые необходимо обратить внимание.

Приступая к изучению этой темы, в первую очередь необходимо уяснить, что под работниками, занятыми на подземных работах, понимаются работники, непосредственно осуществляющие добычу полезных ископаемых подземным способом; работники, занятые на работах по строительству, эксплуатации подземных сооружений, на аварийно-спасательных работах в указанных сооружениях (кроме подземных сооружений, строительство которых осуществляется открытым способом), за исключением работников, занятых на работах по эксплуатации метрополитена. Что касается вредных или опасных условий труда, то отнесение работ к указанным категориям зависит от результатов специальной оценки условий труда, проводимых работодателем.

В соответствии с Федеральным законом от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» вредны-

ми условиями труда (3-й класс) являются условия труда, при которых уровни воздействия вредных и (или) опасных производственных факторов превышают уровни, установленные нормативами (гигиеническими нормативами) условий труда. Опасными условиями труда (4-й класс) являются условия труда, при которых на работника воздействуют вредные и (или) опасные производственные факторы, уровни воздействия которых в течение всего рабочего дня (смены) или его части способны создать угрозу жизни работника, а последствия воздействия данных факторов обуславливают высокий риск развития острого профессионального заболевания в период трудовой деятельности.

Таким образом, категория работников, занятых во вредных и опасных условиях труда, более широкая, по сравнению с работниками, занятыми на подземных работах. Подземные работы – один из видов работ, осуществляемых во вредных или опасных условиях труда.

В связи с особым характером работы лица, принимаемые на подземные работы, работы с вредными или опасными условиями труда не должны иметь медицинские противопоказания к указанным работам и должны удовлетворять соответствующим квалификационным требованиям. Прием на указанные работы производится после обязательного медицинского осмотра.

При изменении трудового договора с работниками, занятыми на подземных работах, в ст. 330.4 ТК РФ предусмотрены дополнительные основания, при наличии которых работодатель обязан отстранить от подземных работ (не допускать к подземным работам) работника. Указанные основания необходимо запомнить.

Рабочее время и время отдыха работников, занятых на подземных работах, работах с вредными или опасными также имеют определенные особенности. Поскольку ука-

занная работа носит вредный и опасный характер, работникам устанавливается сокращенное рабочее время и предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск. Их продолжительность зависит от результатов специальной оценки условий труда. Таким образом, изучение названной темы невозможно без обращения к Федеральному закону от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

Следует запомнить, что при организации и проведении подземных работ, работ с вредными или опасными условиями труда на работодателя возлагаются дополнительные обязанности. В частности, работодатель обязан обеспечить для указанных категорий работников бесплатные медицинские обследования, предоставить им специальную одежду, обувь, иные средства индивидуальной защиты, прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия и т.д.

Вопросы для практических занятий

1. Особенности приема на подземные работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда.
2. Особенности изменения трудового договора с работниками, занятыми на подземных работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
3. Особенности рабочего времени для работников, занятых на подземных работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
4. Особенности времени отдыха для работников, занятых на подземных работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.
5. Гарантии и компенсации для работников, занятых на подземных работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

Задания для практических занятий

Задача 1. Иванова обратилась в суд с иском к ООО «Уралруд» о признании несчастного случая страховым, взыскании страхового возмещения, компенсации членам семьи потери кормильца. В исковом заявлении она пояснила, что ее муж, работавший в ООО «Уралруд» подсобным рабочим, погиб в результате взрыва на шахте. В назначении страховой выплаты ответчиком ей было отказано в связи с тем, что достоверно не установлено, что в момент взрыва Иванов находился на рабочем месте, его тело не было найдено. После смерти Иванова остались трое несовершеннолетних детей.

Представитель ООО «Уралруд» в удовлетворении искового заявления просил отказать. В суде пояснил, что до момента взрыва Иванов неоднократно совершал прогулы. Факт его присутствия на рабочем месте в момент взрыва достоверно не установлен. Решение суда о признании Иванова умершим не вынесено. Кроме того, трудовым законодательством не предусмотрены компенсации членам семьи умершего работника.

Оцените доводы сторон на соответствие действующему законодательству. Какое решение, по вашему мнению, должен вынести суд? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права.

Задание 2. Проанализируйте Порядок проведения обязательных предварительных (при поступлении на работу) и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, утвержденный Приказом Минздравсоцразвития России от

12.04.2011 № 302н. Разработайте инструкцию, позволяющую наглядно объяснить работодателю порядок действий при направлении работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, на обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры.

Задача 3. Малыгин и Петренко, работавшие на лесоповале грузчиками, обратились к работодателю с просьбой выдать им защитный костюм и очки. Свои требования они объяснили тем, что выданные им полгода назад костюмы пришли в негодность, поскольку были сшиты из некачественной ткани. Очки треснули, работать в них неудобно.

В удовлетворении требований им было отказано. Представитель работодателя пояснил, что защитный костюм и очки выдаются на один год, замена порванного костюма и треснувших очков до истечения года за счет средств работодателя законом не предусмотрена. При желании Малыгин и Петренко могут купить костюмы за счет своих средств или использовать имеющиеся.

Работники обратились с жалобой в инспекцию труда. Оцените доводы сторон на соответствие действующему законодательству. Какое решение, по вашему мнению, примет инспектор? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права.

Задача 4. В сентябре текущего года Климова обратилась в суд с иском к ФГУП «Почта России», в котором просила обязать ответчика провести специальную оценку условий труда, взыскать задолженность по заработной плате в виде надбавки за работу во вредных условиях труда в размере 4% от оклада, обязать внести изменения в трудовой договор в части признания условий труда вредными,

выплатить заработную плату в повышенном размере за работу во вредных условиях труда и предоставить дополнительный ежегодный оплачиваемый отпуск в количестве 7 календарных дней. Требования мотивировала тем, что с января прошлого года работает у ответчика в должности оператора сортировочного центра и осуществляет сканирование корреспонденции и иных предметов с помощью рентгеновского аппарата (рапискана). В связи с этим условия ее труда являются вредными и на основании ст. 117 и 146 Трудового кодекса РФ она имеет право на ежемесячную надбавку к заработной плате в размере не менее 4% тарифной ставки (оклада), установленной для различных видов работ с нормальными условиями труда, а также на дополнительный отпуск продолжительностью 7 рабочих дней, что истцу работодателем не предоставлялось.

Представитель ответчика в удовлетворении требований Климовой просил отказать. В суде пояснил, что на рабочем месте оператора сортировочного центра проведена специальная оценка условий труда, по результатам которой итоговый класс условий труда оценен как 2-й (допустимый), вредный фактор рентгеновского излучения на рабочем месте не идентифицирован, в связи с чем отсутствуют основания для установления повышенного размера оплаты труда. В суд предоставил карту специальной оценки условий труда, датированную июлем прошлого года. В соответствии с картой специальной оценки условий труда на рабочем месте оператора сортировочного центра условия труда оценены по степени вредности и опасности факторов производственной среды и трудового процесса: шум – 2-й класс, тяжесть трудового процесса – 2-й класс, итоговый класс условий труда – 2-й. Кроме того, представитель ответчика настаивал на применении последствий пропуска сроков исковой давности, поскольку с картой специальной

оценки условий труда Климова была ознакомлена в июле прошлого года. С указанного момента до даты подачи иска прошло больше года.

Оцените доводы сторон на соответствие действующему законодательству. Какое решение, по вашему мнению, должен вынести суд? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права.

Задача 5. Первичная профсоюзная организация АО «Алюминиевый завод», расположенного в г. Тюмени, действуя в интересах Синичкина и Воробьева, обратилась в суд с иском к обществу о понуждении к совершению определенных действий, взыскании недоначисленной заработной платы и компенсации морального вреда. Требования мотивировала тем, что истцы работают у ответчика и их заработная плата менее установленного минимального размера оплаты труда с последующим начислением на нее районного коэффициента, надбавки за вредные условия труда и компенсационной выплаты за молоко.

Представитель ответчика в удовлетворении требований просил отказать. В суде пояснил, что в заработную плату Синичкина и Воробьева включены: оклад в размере 10 000 руб., районный коэффициент, компенсация на молоко в размере 1 000 руб., надбавка за вредные условия труда в размере 6% от оклада. Размер заработной платы, выплачиваемой работникам, гораздо выше установленного в регионе минимального размера оплаты труда.

Оцените доводы сторон на соответствие действующему законодательству. Какое решение, по вашему мнению, должен вынести суд? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права.

Задания для самостоятельной работы

1. Проанализируйте Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» и заполните таблицу «Условия труда по степени вредности».

Класс условий	Подкласс условий (при наличии)	Какие условия относятся

2. Проанализируйте любые на ваш выбор типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам и заполните таблицу. В таблице отразите не менее десяти наименований должностей.

№ п/п	Нормативный правовой акт	Наименование профессии (должности)	Наименование специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты	Нормы выдачи

3. Проанализируйте Перечень вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), утв. Приказом Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н, и заполните следующую таблицу.

Факторы	Примеры	Периодич-	Участие
---------	---------	-----------	---------

	факторов (не менее 5)	ность осмотров	врачей- специалистов
Химические			
Биологические			
Физические			
Трудового процесса			

Темы докладов

1. Правовое регулирование труда лиц, занятых на работах с вредными или опасными условиями труда, на примере законодательства зарубежных стран (любого на выбор обучающегося).

2. Некоторые проблемы предоставления гарантий и компенсаций работникам, занятым на подземных работах, работах с вредными или опасными условиями труда.

Список рекомендуемой дополнительной литературы

1. Джигоев Н.С. К вопросу об особенностях правового регулирования труда работников, занятых на подземных работах // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 5. С. 88-93.

2. Домрачева О. В. Вредные и опасные условия труда как условия трудового договора и элемент института охраны труда: дис. ...канд. юрид. наук. 12.00.05 / Уральская гос. юрид. акад.]. Екатеринбург, 2011. 236 с.

3. Егоров С.А. Законодательные новации в сфере разработки и применения профессиональных стандартов // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 4. С. 150-155.

4. Кайтмазова А. В. Правовое регулирование труда лиц, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и проблемы его совершенствования : дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05 / Московская гос. юрид. акад. М., 2008. 198 с.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

4. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ. (ред. от 29.05.2019) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

5. Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2019) // Российская газета. 2001. 31 дек.

6. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Российская газета. 1998. 12 февр.

7. Федеральный закон от 15.12.2001 № 167-ФЗ (ред. от 11.12.2018) «Об обязательном пенсионном страховании в Российской Федерации» // Российская газета. 2001. 20 дек.

8. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О специальной оценке условий труда» // Российская газета. 2013. 30 дек.

9. Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 №787 (ред. от 20.12.2003) «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих» // Собрание законодательства РФ. 2002. № 44. Ст. 4399

10. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.06.2009 № 290н (ред. от 12.01.2015) «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты» (зарегистрировано в Минюсте России 10.09.2009 № 14742) // Российская газета. 2009. 25 сент.

11. Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 45н (ред. от 20.02.2014) «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов» (зарегистрировано в Минюсте России 20.04.2009 № 13795) // Российская газета. 2009. 22 мая.

12. Приказ Минздравсоцразвития России от 16.02.2009 № 46н (ред. от 27.02.2019) «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического

питания» (зарегистрировано в Минюсте России 20.04.2009 № 13796) // Российская газета. 2009. 22 мая.

13. Приказ Минздравсоцразвития России от 12.04.2011 № 302н (ред. от 06.02.2018) «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда» (зарегистрировано в Минюсте России 21.10.2011 № 22111) // Российская газета. 2012 (приложение 1, 2). 4 апр.

14. Приказ Минздравсоцразвития России от 01.03.2012 № 181н (ред. от 16.06.2014) «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков» (зарегистрировано в Минюсте России 19.03.2012 № 23513) // Российская газета. 2012. 28 марта.

15. Приказ Минздравсоцразвития России от 27.04.2012 № 417н «Об утверждении перечня профессиональных заболеваний» (зарегистрировано в Минюсте России 15.05.2012 № 24168) // Российская газета. 2012. 23 мая.

16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ №2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.11.2018 № 41 «О судебной практике по уголовным делам о нарушениях требований охраны труда, правил безопасности при ведении строительных или иных работ либо

требований промышленной безопасности опасных производственных объектов» // Российская газета. 2018. 5 дек.

18. Апелляционное определение Свердловского областного суда от 01.06.2018 по делу № 33-9426/2018. В удовлетворении требования об обязанности предоставить дополнительные дни отпуска в связи с работой во вредных условиях труда, взыскании компенсации морального вреда отказано. Для предоставления работнику ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска написание им соответствующего заявления не требуется, такой отпуск должен предоставляться одновременно с основным ежегодным оплачиваемым отпуском, начало которого определяется в соответствии с графиком отпусков.

19. Справочная информация: «Типовые нормы бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам» // СПС «КонсультантПлюс».

Тема 12. Особенности регулирования труда педагогических и научных работников, руководителей научных организаций и их заместителей

Методические рекомендации по изучению темы

Особенностям правового регулирования труда педагогических и научных работников, руководителей научных организаций и их заместителей посвящены, соответственно, гл. 52 и 52.1 ТК РФ. Кроме того, следует обратить внимание на то, что на уровне законов и подзаконных актов приняты различные нормативные правовые акты, посвященные вопросам регулирования труда указанных категорий работников (основные из них приведены в данной теме).

При изучении этой темы в первую очередь необходимо уяснить, какие категории работников относятся к «педагогическим», какие – к «научным», что следует понимать под педагогической деятельностью, а что – под научной.

К педагогической деятельности допускаются лица, имеющие образовательный ценз, который определяется в порядке, установленном законодательством Российской Федерации в сфере образования. Кроме того, законом установлен ряд ограничений на занятие педагогической деятельностью, которые следует запомнить. Процедура заключения трудового договора с педагогическими и научными работниками также имеет определенные особенности, поскольку должности профессорско-преподавательского состава, как правило, замещаются в порядке конкурса.

Особое внимание следует обратить на дополнительные основания прекращения трудового договора с указанными категориями работников. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, ос-

нованиями прекращения трудового договора с педагогическим работником являются: 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность; 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника; 3) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 332 ТК РФ. Также следует вспомнить п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы) из общей главы «Прекращение трудового договора». Что касается научных работников, то, помимо оснований, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами, основанием прекращения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной научной организации является достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности в соответствии со ст. 336.2 ТК РФ.

Для педагогических работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени не более 36 часов в неделю. В зависимости от должности и (или) специальности педагогических работников с учетом особенностей их труда нормы часов педагогической работы за ставку заработной платы определяются дополнительными нормативными правовыми актами.

Следует также запомнить, что педагогическим работникам предоставляется ежегодный основной удлиненный оплачиваемый отпуск, продолжительность которого устанавливается Правительством Российской Федерации.

Вопросы для практических занятий

1. Особенности заключения трудового договора с педагогическими и научными работниками.

2. Особенности расторжения трудового договора с педагогическими и научными работниками.

3. Особенности заключения и расторжения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя научной организации.

4. Особенности рабочего времени педагогических и научных работников.

5. Особенности времени отдыха педагогических и научных работников.

Задания для практических занятий

Задача 1. Савельев обратился в суд с иском к МБОУ «Средняя общеобразовательная школа № 120», в котором просил признать приказ о его увольнении незаконным, восстановить на работе в должности учителя физической культуры. В обоснование иска Савельев указал, что вышеуказанным приказом он был уволен из МБОУ «СОШ № 120» с 17 февраля 2017 г., где работал учителем физической культуры с 1990 г. после окончания университета. Основанием расторжения с ним трудового договора послужили представление прокурора, предписание Минобрзаования и науки УР, согласно которых он подлежит увольнению в соответствии со ст. 331 Трудового кодекса Российской Федерации как лицо, ранее судимое. Будучи молодым, он действительно был осужден по ч. 2 ст. 206 Уголовного кодекса РСФСР, однако в настоящее время совершенные им действия не являются преступлением, кроме того, судимость давно погашена. За все годы работы он

имел только поощрения, является «Отличником физической культуры и спорта РФ», заслуженным работником образования Удмуртской Республики. Учитывая его заслуги в области воспитания детей и давность совершенных им преступлений, считает приказ о его увольнении незаконным и подлежащим отмене.

Представитель ответчика в удовлетворении исковых требований просил отказать. В суде пояснил, что, согласно материалам дела, в ходе проведенной прокуратурой проверки было установлено, что в МБОУ «СОШ № 120» в должности учителя физической культуры работает Савельев, который 15 ноября 1979 г. был осужден за совершение преступления против общественной безопасности, общественного порядка и здоровья населения, то есть по ч. 2 ст. 206 УК РСФСР - злостное хулиганство. По результатам указанной проверки истец был уволен по п. «13» ч. 1 ст. 83 ТК РФ (Возникновение установленных настоящим Кодексом, иным федеральным законом и исключających возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности).

Оцените доводы сторон на соответствие действующему законодательству. Какое решение, по вашему мнению, должен вынести суд? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права.

Задача 2. Синицына, работавшая в ФГБОУ ВО «Медицинская академия» доцентом кафедры генетики, в декабре текущего года обратилась к ректору с заявлением о предоставлении длительного оплачиваемого отпуска продолжительностью один год в соответствии со ст. 335 ТК РФ. В заявлении она указала, что работает на кафедре 12 лет, имеет ученую степень кандидата медицинских наук, в

отпуске нуждается в связи с профессиональным «выгоранием».

В удовлетворении заявления Синициной было отказано по ряду оснований. Во-первых, у нее отсутствует необходимый стаж работы, поскольку в течение 12 лет она дважды находилась в отпуске по уходу за ребенком до полутора лет. Во-вторых, к заявлению Синицина не приложила план работы над докторской диссертацией, который необходим для предоставления длительного отпуска педагогическим работникам в соответствии с коллективным договором, принятым в учреждении. В-третьих, Синицина выбрала крайне неудобное время для предоставления отпуска, поскольку в декабре-январе начинается сессия.

Синицина обратилась за консультацией к юристу. Проанализируйте доводы сторон, подготовьте мотивированный нормами права ответ юриста.

Задача 3. Дятлова в мае текущего года обратилась в суд с иском к Министерству спорта УР, в котором просила признать увольнение в связи с истечением срока трудового договора незаконным, восстановить на работе, признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок. Свои требования Дятлова мотивировала тем, что работала в должности директора АОУДО «Республиканская школа олимпийского резерва» с 1 мая 2013 г. С ней был заключен трудовой договор сроком на один год, который на протяжении шести лет ежегодно продлевался на основании заключенного дополнительного соглашения. В апреле текущего года она получила уведомление о предстоящем расторжении трудового договора. 1 мая текущего года трудовой договор с ней был расторгнут. По мнению истицы, продление срочного трудового для выполнения одной и той же трудовой функции директора на протяжении шести

лет является непосредственным нарушением трудового законодательства (ст. 58 ТК РФ). Трудовое законодательство не предусматривает возможности продления срочного трудового договора. В связи с этим отношения стали носить бессрочный характер, увольнение в связи с истечением срока трудового договора является незаконным.

Представитель ответчика в удовлетворении исковых требований просил отказать. В суде пояснил, что директор АОУДО «Республиканская школа олимпийского резерва» является педагогическим работником. Трудовое законодательство предусматривает определенные особенности регулирования труда указанной категории работников. В частности, действие срочного трудового договора с работником продлевается по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме, на определенный срок не более пяти лет или на неопределенный срок. Ежегодно с Дятловой заключались дополнительные соглашения о продлении срока трудового договора. Следовательно, отношения не могут быть признаны бессрочными, увольнение в связи с истечением срока трудового договора является законным.

Оцените доводы сторон на соответствие действующему законодательству. Какое решение, по вашему мнению, должен вынести суд? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права.

Задача 4. Хромов обратился в суд с иском к ФГБОУ ВО «Технический университет», в котором просил восстановить его в должности, обязать ответчика аннулировать запись об увольнении в трудовой книжке, взыскать с ответчика в его пользу компенсацию морального вреда. В суде истец пояснил, что работал в филиале ФГБОУ ВО «Технический университет» в должности доцента кафедры прикладной математики. Приказом директора филиала в марте

текущего года был уволен по п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы. Полагая произведенное увольнение незаконным, указал, что 22 февраля текущего года в честь праздника он, находясь в своем рабочем кабинете в здании филиала университета, позволил себе употребить спиртное (150 г коньяку), однако это было сделано в отсутствие студентов и каких-либо последствий не повлекло, то есть никакого аморального проступка он не совершал. Кроме того, он работает в высшем учебном заведении, в его трудовую функцию не входит воспитание студентов. Таким образом, применение указанного основания увольнения к нему невозможно.

Представитель ответчика иск не признал. В суде пояснил, что расторжение трудовых отношений имело место по причине совершения Хромовым аморального проступка, не совместимого с продолжением воспитательной работы. Доводы истца о том, что он не совершал аморального проступка при том, что подтверждает употребление алкоголя в здании высшего учебного заведения, свидетельствуют об отсутствии у него осознания аморальности совершенного проступка и позволяют сделать вывод о возможности совершения им аморальных проступков в будущем. Основанием увольнения послужила докладная записка заведующего кафедрой прикладной математики, а также составленный в присутствии всех членов кафедры, акт о появлении на работе в состоянии опьянения. Письменное объяснение по факту случившегося Хромов давать отказался, в связи с чем также был составлен соответствующий акт. Приказ об увольнении был объявлен ему под роспись на следующий день после издания.

Оцените доводы сторон на соответствие действующему законодательству. Какое решение, по вашему мнению, должен вынести суд? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права.

Задача 5. Крапивина обратилась в суд с иском к государственному казенному учреждению «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних УР», в котором просила обязать ответчика предоставить ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью 56 календарных дней и установить сокращенное рабочее время продолжительностью 30 часов в неделю.

В обоснование исковых требований она пояснила, что в марте текущего года была принята на работу в ГКУ «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних УР» в отделение социальной реабилитации «Лучик» на должность воспитателя 9-го разряда единой тарифной ставки.

Согласно условиям трудового договора, ей был установлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней и рабочее время продолжительностью 36 часов в неделю. С указанными условиями она была не согласна, но поскольку ей нечем было кормить семью и работа была необходима, подписала трудовой договор. После подписания трудового договора она неоднократно направляла в адрес руководства письма, в которых просила привести условия трудового договора в соответствие с действующим законодательством. Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» устанавливает для педагогических работников в организациях, осуществляющих социальное обслуживание, отпуск продолжительностью 56 календарных дней. Приказ Министерства

образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» устанавливает работникам, осуществляющим образовательную деятельность в организациях социального обслуживания, сокращенную продолжительность рабочего времени менее 36 часов в неделю.

Представитель работодателя в удовлетворении требований просил отказать. В суде пояснил, что в настоящее время государственное казенное учреждение «Социально-реабилитационный центр для несовершеннолетних УР» является учреждением социального обслуживания, не имеющим лицензии на осуществление образовательной деятельности, и не осуществляет обучение находящихся в учреждении детей в соответствии с образовательными программами. В функции учреждения входит исключительно реабилитация несовершеннолетних. Следовательно, нормы Постановления Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 и Приказа Министерства образования и науки Российской Федерации от 22 декабря 2014 г. № 1601 на их учреждение не распространяются.

Оцените доводы сторон на соответствие действующему законодательству. Какое решение, по вашему мнению, должен вынести суд? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права.

Задания для самостоятельной работы

1. Проанализируйте Трудовой кодекс РФ и Уголовный кодекс РФ и определите преступления, судимость или уголовное преследование за которые влечет невозмож-

ность занятия педагогической деятельностью. Результаты отразите в таблице.

Глава УК РФ	Статья УК РФ	Описание преступления

2. Проанализируйте Порядок замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу, утв. Приказом Минобрнауки России от 23.07.2015 № 749 и Порядок замещения должностей педагогических работников, относящихся к научным работникам, утв. Приказом Минобрнауки России от 02.09.2015 № 937. Сравните указанные порядки. Результаты отразите в таблице. Графы в таблице обозначьте по своему усмотрению.

3. Проанализируйте действующее законодательство РФ, регулирующее порядок приема на работу лиц профессорско-преподавательского состава и научных работников. Заполните таблицу.

Выборные должности	Должности, избираемые по конкурсу

Темы докладов

1. Правовое регулирование труда педагогических и научных работников на примере законодательства зарубежных стран (любого государства на выбор обучающегося).

2. Проблема соотношения понятий «научный» и «педагогический» в правовой категории «научно-педагогический работник» в сфере высшей школы.

3. Эффективный контракт с научно-педагогическими работниками: проблемы и пути решения.

Список рекомендуемой дополнительной литературы

1. Аверьянова Мария Игоревна. Особенности правового регулирования труда педагогических работников государственных и муниципальных общеобразовательных организаций: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2014. 202 с.

2. Васильева Ю.В., Худякова С.С., Поткина М.А. Проблема соотношения понятий «научный» и «педагогический» в правовой категории «научно-педагогический работник» в сфере высшей школы // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 50-53.

3. Васильева Ю.В., Брюхина Е.Р. Некоторые аспекты дисциплинарной ответственности педагогических работников, занимающих должности профессорско-преподавательского состава // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 3. С. 35-38.

4. Завгородний А.В. Конкурс на замещение профессорско-преподавательских должностей в образовательных организациях как основание возникновения трудовых правоотношений / под ред. О.А. Кузнецовой, В.Г. Голубцова, Г.Я. Борисевич, Л.В. Боровых, Ю.В. Васильевой, С.Г. Михайлова, С.Б. Полякова, А.С. Телегина, Т.В. Шершень // Пермский юридический альманах. Ежегодный научный журнал. 2018. № 1. С. 413-427.

5. Еремина С.Н. Правовое регулирование труда научно-педагогических работников вузов: новеллы законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. №2. С. 47-49.

6. Лютов Н.Л. Срочный трудовой договор как инструмент неустойчивой занятости: многократное перезаключение и возможность заключения с научно-педагогическими работниками // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 20-23.

7. Малеина М.Н. Аморальный проступок преподавателя: правовая оценка понятия и последствий в сфере трудового и гражданского права // Журнал российского права. 2018. № 10. С. 61-72.

8. Янкевич С.В. Эффективный контракт с научно-педагогическими работниками образовательных организаций высшего образования: правовые аспекты // Журнал российского права. 2018. № 2. С. 112-122.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования (14 декабря 1960г.) // Ведомости ВС СССР. 2 ноября 1962 г. № 44. Ст. 452.

4. Конвенция о правах ребенка (20 ноября 1989 г.) // Сборник международных договоров СССР. 1993. Вып.XLVI.

5. Конвенция о признании квалификаций, относящихся к высшему образованию в европейском регионе (11 апреля 1997 г.).

6. Всемирная Декларация о высшем образовании для XXI века: подходы и практические меры (9 октября

1998 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

7. Совместная Декларация о гармонизации структуры системы европейского высшего образования (25 мая 1998 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

8. Рекомендация МОТ/ЮНЕСКО о положении учителей (5 октября 1966 г.) // СПС «КонсультантПлюс».

9. Решение о межгосударственной программе реализации Концепции формирования единого (общего) образовательного пространства СНГ (2001).

10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

11. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ. (ред. от 29.05.2019) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

12. Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2019) // Российская газета. 2001. 31 дек.

13. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 01.05.2019) «Об образовании в Российской Федерации» // Российская газета. 2012. 31 дек.

14. Федеральный закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации» // Российская газета. 1998. 5 авг.

15. Постановление Правительства РФ от 12.08.1994 № 949 «О ежегодных отпусках научных работников, имеющих ученую степень» // Российские вести. 1994. 20 авг.

16. Постановление Правительства РФ от 4 апреля 2003 г. № 197 (ред. от 29.11.2018) «Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры» // Российская газета. 2003. 9 апр.

17. Постановление Правительства РФ от 08.08.2013 № 678 «Об утверждении номенклатуры должностей педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность, должностей руководителей образовательных организаций» // СПС «Консультант Плюс».

18. Постановление Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 (ред. от 07.04.2017) «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» // Российская газета. 2015. 21 мая.

19. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.08.2010 № 761н (ред. от 31.05.2011) «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования"» (зарегистрировано в Минюсте РФ 06.10.2010 № 18638) // Российская газета. 2010. 20 окт.

20. Приказ Минобрнауки России от 22.12.2014 № 1601 (ред. от 13.05.2019) «О продолжительности рабочего времени (нормах часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников и о порядке определения учебной нагрузки педагогических работников, оговариваемой в трудовом договоре» (зарегистрировано в Минюсте России 25.02.2015 № 36204) // Российская газета. 2015. 11 марта.

21. Приказ Минобрнауки России от 23.07.2015 № 749 «Об утверждении Положения о порядке замещения должностей педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» (зарегистрировано в Минюсте России 15.10.2015 № 39322) // СПС «КонсультантПлюс».

22. Приказ Минобрнауки России от 02.09.2015 № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работни-

ков, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса» (зарегистрировано в Минюсте России 15.10.2015 № 39321) // СПС «Консультант Плюс».

23. Приказ Минобрнауки России от 30.03.2015 № 293 «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников, занимающих должности педагогических работников, относящихся к профессорско-преподавательскому составу» (зарегистрировано в Минюсте России 23.04.2015 № 37014) // СПС «Консультант Плюс».

24. Приказ Минобрнауки России от 31.05.2016 № 644 «Об утверждении Порядка предоставления педагогическим работникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, длительного отпуска сроком до одного года» (зарегистрировано в Минюсте России 15.06.2016 № 42532) // Российская газета. 2016. 13 июля.

25. Приказ Минтруда России от 18.10.2013 № 544н (ред. от 05.08.2016) «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог (педагогическая деятельность в сфере дошкольного, начального общего, основного общего, среднего общего образования) (воспитатель, учитель)» (зарегистрировано в Минюсте России 06.12.2013 № 30550) // Российская газета. 2013. 18 дек.

26. Приказ Минтруда России от 08.09.2015 № 608н «Об утверждении профессионального стандарта «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (зарегистрировано в Минюсте России 24.09.2015 № 38993) // СПС «КонсультантПлюс».

27. Постановление Конституционного Суда РФ от 18.07.2013 № 19-П «По делу о проверке конституционности пункта 13 части первой статьи 83, абзаца третьего ча-

сти второй статьи 331 и статьи 351.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.К. Барабаш, А.Н. Бекасова и других и запросом Мурманской областной Думы» // Российская газета. 2013. 31 июля.

28. Постановление Конституционного Суда РФ от 14.11.2018 № 41-П «По делу о проверке конституционности статьи 46 Федерального закона "Об образовании в Российской Федерации" в связи с жалобой гражданки И.В. Сергиной» // Российская газета. 2018. 30 нояб.

29. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2018) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 28.03.2018) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2019. № 1. Январь.

30. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Тема 13. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)

Методические рекомендации по изучению темы

Одной из самых спорных глав, регулирующих труд отдельных категорий работников, является гл. 53.1 ТК РФ. Это обусловлено тем, что, согласно ст. 56.1 ТК РФ, заемный труд запрещен. Часть 2 этой статьи закрепляет, что заемный труд - труд, осуществляемый работником по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем физического лица или юридического лица, не являющихся работодателем данного работника. Однако в этой же статье и в гл. 53.1 ТК РФ заемный труд с участием частного агентства занятости фактически разрешается.

Подготовку к занятию следует начать с изучения конструкции, при которой работник заключает трудовой договор с одним работодателем, а фактически работает у другого. Для этого следует выполнить задание 1 для практического занятия. Данная схема поможет при решении задач для практических занятий.

Не менее важно понять статус частного агентства занятости, которое заключает трудовой договор с работником с целью предоставления персонала. Требования к данным организациям закреплены в законодательных актах, приведенных в списке литературы к настоящей теме.

Не менее важными являются особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) на стадии заключения трудового

договора, поскольку именно в этот момент закрепляются условия труда работника. Вместе с тем следует помнить, что на трудовые отношения также влияют условия труда принимающей стороны, поскольку они не могут быть хуже, чем у других работников организации.

Несмотря на то что трудовой договор заключен с частным агентством занятости, принимающая сторона также имеет обязанности. Прежде всего – это обеспечение надлежащих условий труда. При возникновении несчастного случая расследование ведет именно данная организация с участием агентства. Кроме того, в случае невыплаты заработной платы принимающая сторона несет субсидиарную ответственность, что, безусловно, является гарантией труда для работников.

Вопросы для практических занятий

1. Особенности правового регулирования частных агентств занятости как работодателей.

2. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) при заключении трудового договора.

3. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) при осуществлении трудовой деятельности.

4. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по до-

говору о предоставлении труда работников (персонала) при возникновении несчастного случая на производстве.

Задания для практических занятий

Задание 1. Составьте схему «Регулирование труда лиц, направляемых временно работодателем к лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)». В схеме следует отобразить стороны соответствующего соглашения и его предмет.

Задача 2. Иванов заключил трудовой договор с частным агентством занятости о работе в качестве торгового представителя. Частное агентство занятости заключило договор с ООО «Север» о направлении на работу Иванова по указанной должности. Через месяц возникла необходимость направить Иванова в командировку в другую организацию.

Кто должен оформить документы о командировке? Кто и по каким нормативам должен выплачивать суточные, оплачивать наем жилья и проезд? Ответ обоснуйте ссылками на нормы права.

Задача 3. ООО «Кадры предприятия» заключило с Бураковым договор подряда, согласно которому в период с 01.02 по 04.05 текущего года он будет выполнять работу в МУП «Север» в качестве монтажника-высотника. После прекращения отношений Бураков подал иск в суд, в котором просил признать отношения трудовыми.

Предложите два варианта решения задачи, дополнив ее соответствующими условиями.

Задача 4. Между ООО «Промбетон» и ООО «Кадры» был заключен договор, в соответствии с которыми ООО

«Кадры» предоставляет персонал для осуществления перевозки грузов. Кощеев, который был среди работников, направленных для работы в ООО «Промбетон» по договору предоставления персонала, после окончания срока предъявил иск в суд, в котором просил:

- взыскать с ООО «Промбетон» не в полном объеме выплаченную заработную плату, та как остальным работникам у принимающей стороны выплачивали премию по результатам работы, а ему нет;

- оплатить период работы сверх 40 часов в неделю (всего 7 часов). Ответчиком также указа ООО «Промбетон»;

- обязать ООО «Кадры» начать коллективные переговоры с целью заключения коллективного договора. Он является председателем первичной профсоюзной организации, в которую входят еще 3 работника из 37.

Оцените доводы Кощеева на соответствие действующему законодательству. Решите дело со ссылками на нормы права.

Задача 5. В ООО «Торг Инн» бухгалтер Серова ушла в отпуск по уходу за ребенком. Серова работала в организации дистанционно. Директор ООО Сидоров обратился в частное агентство занятости о предоставлении персонала на место Серовой. Однако руководитель агентства посчитал, что законодательно не предусмотрена возможность работы лиц, направляемых временно частным агентством занятости к другим юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников, на основе договора о работе дистанционно.

Прав ли руководитель частного агентства занятости? Какие ограничения предусмотрены законодательством при трудоустройстве посредством частных агентств занятости? Ответ обоснуйте ссылками на нормы права.

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте схему «Особенности трудового договора работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)».

2. Подготовьте проект трудового договора о временном предоставлении персонала.

3. Составьте схему, в которой отразите законодательные требования, предъявляемые к частным агентствам занятости.

Темы докладов

1. Flexicurity (гибкие гарантии защищенности) в законодательстве европейских стран.

2. Виды заемного труда по законодательству зарубежных стран.

3. Запрещение заемного труда в РФ: законодательное закрепление и фактическая реализация.

Список рекомендуемой дополнительной литературы

1. Воскресенская Е.В. Проблемы правового статуса отдельных нетипичных субъектов трудового права // Ленинградский юридический журнал. 2015. № 4. С. 139-147.

2. Горошко Т. Аутстаффинг персонала: «узкие места» и анализ споров // Трудовое право. 2019. № 3. С.5-18.

3. Зайцева Л.В., Чукреев А.А. Частные агентства занятости и заемный труд в России: сравнительно-правовое исследование // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2017. № 1.

4. Зайцева О.Б. Частные агентства занятости в России: особенности правового статуса// Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 2. С. 26-29.

5. Закалюжная Н.В. Особенности правового регулирования труда привлеченных работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 1. С. 49-51.

6. Куприна Н. Аутстаффинг по-новому уже пару лет: о чем и как спорят в судах? // Трудовое право. 2018. № 8. С. 65-78.

7. Моцная О.В. Нетипичная трудовая занятость: некоторые проблемы теории и практики: дис... канд. юрид. наук. М., 2009.

8. Шабанова М.А. Особенности правового регулирования нетипичных трудовых договоров: дис...канд. юрид. наук. Ярославль, 2008.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

4. Конвенция № 181 Международной организации труда «О частных агентствах занятости» (Заключена в г. Женеве 19.06.1997).

5. Рекомендация Международной организации труда №198 от 15.06.2006 г. «О трудовом правоотношении».

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

7. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

8. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301

9. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О специальной оценке условий труда» // Российская газета. 2013. 30 дек.

10. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (ред. от 11.12.2018) «О занятости населения в Российской Федерации» // Российская газета. 1996. 6 мая.

11. Постановление Правительства РФ от 22.09.2018 № 1129 «Об утверждении Правил аккредитации частных агентств занятости на право осуществления деятельности по предоставлению труда работников (персонала) и признании утратившими силу некоторых актов Правительства Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 2018. № 40. Ст. 6133.

12. Постановление Правительства РФ от 10.04.2015 № 340 «О порядке утверждения перечней отдельных видов работ, в целях выполнения которых на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством Российской Федерации к опасным производственным объектам I и II классов опасности, не допускается направление работников частными агентствами занятости для работы у физических лиц или юридических лиц, не являющихся работодателями данных работников, по договору о предоставлении труда работников (персонала)» // Собрание законодательства РФ. 2015. № 16. Ст. 2379.

13. Приказ Минтруда России № 858н, Ростехнадзора № 455 от 11.11.2015 «Об утверждении перечней отдельных видов работ, в целях выполнения которых на объектах, отнесенных в соответствии с законодательством Российской Федерации к опасным производственным объектам I и II классов опасности, не допускается направление работников частными агентствами занятости для работы у физических лиц или юридических лиц, не являющихся работодателями данных работников, по договору о предоставлении труда работников (персонала)»// Российская газета. 2016. 20 янв.

14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. 2018. 6 июня.

15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 фев.

16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Тема 14. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций

Методические рекомендации по изучению темы

Особенности регулирования труда работников религиозных организаций предусмотрены гл. 54 Трудового кодекса РФ. Изучение этой темы следует начать с того, регулирование труда работников основано не только на актах законодательства, но и на религиозных нормах. По этой причине особенностями регулирования труда на каждой стадии трудового отношения является применение норм государства с учетом внутренних установлений религиозных организаций, в которых осуществляется трудовая деятельность.

При подготовке к практическому занятию следует обратить внимание на то, что под регулирование главы попадают не все лица, осуществляющие деятельность в религиозных организациях. Например, согласно внутренним актам Русской православной церкви, со священнослужителями трудовой договор не заключается, трудовое законодательство распространяется на иных лиц, осуществляющих деятельность в церквях, например, продавцов в церковных лавках, сторожей и т.д.

Правовое регулирование труда работников религиозных организаций характеризуется множеством особенностей. Так, на стадии заключения трудового договора следует отнести нормативные требования к субъекту, вступившему в трудовые отношения (например, принадлежность к определенной религии, отсутствие уголовной ответственности и т.д.), так и к содержанию трудового договора. Кроме того, как и для многих иных категорий работников, труд которых регулируется разделом XII ТК РФ, в трудо-

вом договоре могут быть установлены дополнительные основания расторжения трудового договора. Следует также отметить особенности правового регулирования труда при установлении заработной платы, материальной ответственности работников, рабочего времени и времени отдыха.

Вопросы для практических занятий

1. Особенности заключения трудового договора с работниками религиозных организаций.
2. Особенности расторжения трудового договора с работниками религиозных организаций.
3. Особенности рабочего времени и времени отдыха работников религиозных организаций.
4. Особенности материальной ответственности работников религиозных организаций.

Задания для практических занятий

Задача 1. Леньков, принятый 29 января 1998 г. диаконом в Спасо-Преображенский приход г. Владимира, 28 марта текущего года был уволен в связи с нарушением Устава Русской православной церкви. Нарушение выразилось в курении и распитии спиртных напитков около дома. Не согласившись с увольнением, Леньков 29 апреля обратился в суд. Решите дело.

Задача 2. Третьякова заключила трудовой договор, в соответствии с которым она, начиная с 21 сентября 2001 г., трудится в церковной лавке Троицкой церкви г. Новосибирска. 28 мая текущего года была произведена инвентаризация, в результате которой была установлена недостача

денежных средств в размере 250 000 руб. Третьякова отказалась возмещать недостачу, указав, что в трудовом договоре отсутствовало соответствующее условие. Кроме того, она работает в особом месте – церкви, где, как она считает, не применяется светское законодательство.

Оцените доводы Третьяковой. Каковы условия привлечения работников религиозной организации к материальной ответственности? Решите дело.

Задача 3. Хомяков устроился сторожем в мечети. Через полгода от муллы он потребовал заключить трудовой договор, оплатить работу и компенсировать моральный вред.

Мулла возражал, указав, что Хомяков добровольно решил работать, трудовой договор с ним не должен быть заключен, кроме того, он и так бесплатно питается в столовой мечети и проживает на ее территории.

Решите дело.

Задача 4. В федеральную инспекцию труда обратилась Нилова, которая работала певчей в хоре Свято-Никольской церкви. Она указала, что ее рабочий день был разделен на части без соблюдения процедуры, предусмотренной Трудовым кодексом РФ. Кроме того, в дни церковных праздников она работала ночью, однако заработная плата в повышенном размере не выплачивалась. Отпуск же составлял всего 14 дней.

Подготовьте ответ инспекции труда со ссылками на законодательство.

Задание 5. Составьте презентацию «Трудовые отношения со священнослужителями», в которой необходимо указать случаи заключения трудового договора со священ-

нослужителями РПЦ и их особенности (например, в качестве преподавателей в семинариях или в качестве штатных сотрудников в колониях).

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте схему: «Источники правового регулирования труда работников религиозных организаций».
2. Составьте схему «Особенности рабочего времени работников, заключивших трудовой договор с Русской православной церковью».
3. Перечислите особенности правосубъектности работодателей – религиозных организаций.

Темы докладов

1. История правового регулирования труда религиозных деятелей в России.
2. Категории «мораль» и «нравственность» в трудовых отношениях.
3. Регулирование труда работников – мигрантов в религиозных организациях.

Рекомендуемая дополнительная литература

1. Иванюк О.А. «Религиозный элемент» в трудовых правоотношениях: особенности регулирования и защиты // Административное право. 2011. № 3. (Режим доступа: <http://www.top-personal.ru/adminlawissue.html?123>).
2. Костикова Г.В. Правовые основы трудовых отношений в религиозной организации // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С.46-49.

3. Лескина Э.И. Мигранты-работники в религиозных организациях: проблемы и перспективы // Государство, общество и церковь: миграция и межкультурное многообразие: материалы науч.-практ. конф. с междунар. участием : в 2 ч.; Рос. акад. нар. хоз-ва и гос. службы, Сиб. ин-т упр.; науч. ред. Л.В. Савинова. Новосибирск, 2018. С. 311-314.

4. Малышкин А.В. Применение судами неправовых норм (по материалам социологического исследования) // Российский судья. 2018. № 4. С.8-13.

5. Муравский В.А. О различии между источником и формой права // Российский юридический журнал. 2013. №5. С. 63-73.

6. Пресняков М. Договор со священником // «ЭЖ-Юрист». 2010. № 10. С.14.

7. Пресняков М. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций // Трудовое право. 2011. № 12. С. 101-114.

8. Стадченко А.В. Особенности правового регулирования трудовых отношений в религиозных организациях: На примере русской православной церкви: дис. ...канд. юрид. наук. Челябинск, 2005. 197 с.

9. Трудовые отношения на приходе (Режим доступа: <http://www.patriarchia.ru/db/text/3072199.html>).

10. Щербакова О.В. Влияние моральных норм и нравственных принципов на правовое регулирование трудовых отношений: дис. ...канд. юрид. наук. Екатеринбург, 2017. 201 с.

11. Щербакова О.В. Применение моральных норм и нравственных принципов при правовом регулировании труда работников религиозных организаций // Электронное приложение к «Российскому юридическому журналу». 2017. № 2. С. 121-128.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

4. Рекомендация Международной организации труда № 198 от 15.06.2006г. «О трудовом правоотношении» // СПС «КонсультантПлюс».

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

6. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

7. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

8. Федеральный закон от 08.08.2001 № 129-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» // Российская газета. 2001. 10 авг.

9. Федеральный закон от 08.02.1998 № 14-ФЗ (ред. от 23.04.2018) «Об обществах с ограниченной ответственностью» // Российская газета. 1998. 17 февр.

10. Федеральный закон от 26.09.1997 № 125-ФЗ (ред. от 01.05.2019) «О свободе совести и о религиозных объединениях» // Российская газета. 1997. 1 окт.

11. Письмо Минздравсоцразвития РФ от 30.08.2006 № 5140-17 «О порядке ведения трудовых книжек индивидуальными предпринимателями после вступления в силу Федерального закона от 30.06.2006 № 90-ФЗ» / //Документы и комментарии». 2006. № 18.

12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. 2018. 6 июня.

13. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февр.

14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 № 52 (ред. от 28.09.2010) «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» // Российская газета. 2006. 29 нояб.

15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

16. Типовой устав мусульманской централизованной организации. (Режим доступа: http://magarifrt.ru/netcat_files/multifile/2311/Tipovoy_Ustav_medrese.pdf).

17. Устав Русской православной церкви. Принят на Архиерейском соборе. 2000 г. (Режим доступа: <http://www.patriarchia.ru/db/text/133115.html>).

Тема 15. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров

Методические рекомендации по изучению темы

Особенности правового регулирования труда спортсменов и тренеров закреплены в гл. 54.1 ТК РФ. Кроме того, следует обратить внимание на то, что на уровне законов и подзаконных актов приняты различные нормативные правовые акты, посвященные вопросам регулирования труда указанных категорий работников (основные из них приведены в данной теме). Пленумом Верховного Суда РФ принято Постановление от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров», с которым следует ознакомиться.

Изучение данной темы представляет особую сложность по следующим причинам. Во-первых, особенности регулирования труда спортсменов зависят от видов спорта, которых множество. Существуют индивидуальные и командные виды спорта, что также отражается на трудово-правовых вопросах. Во-вторых, каждый вид спорта регулируется определенными правилами, которые непосредственно связаны с трудовой функцией спортсмена. В-третьих, нормы права в указанной сфере вправе принимать общероссийские спортивные федерации, которых в России более ста. Кроме того, сфера профессионального спорта «насыщена» специфическими терминами (например, допинг, спортивная дисквалификация и т.п.), значение которых необходимо знать при изучении особенностей правового регулирования труда спортсменов и тренеров.

Заключение трудового договора со спортсменами и тренерами имеет определенные особенности, на которые необходимо обратить внимание. При заключении трудово-

го договора спортсмены подлежат обязательному предварительному медицинскому осмотру. Помимо общих условий, подлежащих включению в трудовой договор, обязательными для включения в трудовой договор со спортсменом являются условия обязанности работодателя обеспечить проведение тренировочных мероприятий и участие спортсмена в спортивных соревнованиях под руководством тренера (тренеров); обязанности спортсмена соблюдать спортивный режим, установленный работодателем, и выполнять планы подготовки к спортивным соревнованиям; обязанности спортсмена принимать участие в спортивных соревнованиях только по указанию работодателя и т.д. Обязательным для включения в трудовой договор с тренером является условие об обязанности тренера соблюдать общероссийские антидопинговые правила и антидопинговые правила, утвержденные международными антидопинговыми организациями, принимать меры по предупреждению нарушения указанных антидопинговых правил спортсменом (спортсменами). В трудовом договоре со спортсменом и тренером могут предусматриваться дополнительные условия, которые предусмотрены в ст. 348.2 ТК РФ (их следует запомнить).

Особого внимания заслуживает вопрос об особенностях изменения трудового договора со спортсменом, поскольку это единственная категория работников, для которой закон допускает временный перевод к другому работодателю (на срок, не превышающий одного года). Условия законности такого перевода необходимо запомнить. Интересно также правовое регулирование вопросов направления спортсменов, тренеров в спортивные сборные команды Российской Федерации.

Прекращение трудового договора со спортсменами и тренерами также имеет особенности, поскольку ТК РФ в

ст. 348.11 и 348.11-1 предусматривает дополнительные основания прекращения трудового договора с указанными категориями работников, которые необходимо запомнить. Кроме того, в ст. 348.12 ТК РФ предусмотрены особенности расторжения трудового договора со спортсменом, с тренером, на которые следует обратить внимание. Например, для спортсменов и тренеров законом увеличен срок предупреждения об увольнении по инициативе работника до одного месяца. В трудовом договоре со спортсменом может быть предусмотрено условие об обязанности спортсмена произвести в пользу работодателя денежную выплату в случае расторжения трудового договора по инициативе спортсмена (по собственному желанию) без уважительных причин, а также в случае расторжения трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям.

Вопросы для практических занятий

1. Особенности заключения трудового договора со спортсменами и тренерами.
2. Особенности изменения трудового договора со спортсменами и тренерами.
3. Особенности расторжения трудового договора со спортсменами и тренерами.
4. Дополнительные гарантии спортсменам и тренерам.

Задания для практических занятий

Задача 1. Перминова обратилась в суд с иском к Некоммерческому партнерству Спортивный клуб «Торпеда», в котором просила обязать ответчика выплатить ей предусмотренную трудовым договором надбавку за профессионализм за февраль и май текущего года. Свои требования

мотивировала тем, что 1 октября 2017 г. была принята в Некоммерческое партнерство «Торпеда» на должность спортсмена-инструктора. Между сторонами был заключен спортивный контракт профессионального волейболиста сроком на два года. По условиям контракта Некоммерческое партнерство Спортивный клуб «Торпеда» выплачивает Перминовой оклад в соответствии со штатным расписанием и индивидуальную надбавку за профессиональное мастерство. Кроме того, Клуб по усмотрению его руководителя выплачивает премии в зависимости от оценки игры Перминовой. Такая оценка осуществляется руководителем Клуба и главным тренером. Дополнительным соглашением к спортивному контракту, заключенному между сторонами в тот же день, установлен оклад и индивидуальная ежемесячная надбавка Перминовой за профессиональное мастерство за первый год действия контракта в размере, эквивалентном 500 евро в месяц, а за второй год - 1000 евро в месяц. При этом установлено, что надбавка за профессиональное мастерство может быть снижена работодателем при снижении профессионального мастерства Перминовой и (или) участия менее чем в 50 % официальных соревнований в месяц. В феврале и мае текущего года по решению главного тренера Перминова не была допущена к спортивным соревнованиям в связи со снижением профессионального мастерства. Соответственно, надбавка за указанные месяцы ей не была выплачена. Указанные действия работодателя Перминова считает незаконными. Надбавка за профессиональное мастерство не является премией, и в соответствии с заключенным между сторонами контрактом и дополнительным соглашением к нему работодатель не мог лишить Перминову указанной надбавки в полном объеме. Она обладает достаточным профессиональным мастерством, иначе ее в принципе не взяли бы на работу. В фев-

рале и мае текущего года она просила включить ее в заявку на участие в спортивных соревнованиях, но ее просьбы не были услышаны.

Представитель работодателя требования истицы не признал, просил иск оставить без удовлетворения. Суду пояснил, что условия оплаты труда Перминовой были установлены контрактом и дополнительным соглашением, которые Перминова подписала и, соответственно, с которыми она согласилась. Оценку профессионального мастерства осуществляют компетентные лица (руководитель Клуба и главный тренер). Следовательно, не доверять их оценке нет оснований.

Оцените доводы сторон на соответствие действующему законодательству. Какое решение, по вашему мнению, должен вынести суд? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права.

Задача 2. Алексеев обратился в суд с иском к Автономной некоммерческой организации «Баскетбольный клуб "Чемпион"» о признании факта трудовых отношений, обязанности устранить нарушения трудового законодательства путем допуска к работе, взыскании заработной платы. Свои требования мотивировал тем, что в январе был принят на работу в АНО «Баскетбольный клуб "Чемпион"» на должность спортсмена-инструктора для выполнения трудовой функции профессионального баскетболиста. С 1 августа несколько баскетболистов клуба в соответствии с предложением АНО «Баскетбольный клуб "Спартак"» и согласием работодателя АНО «Баскетбольный клуб "Чемпион"» были переведены в АНО «Баскетбольный клуб "Спартак"». Алексееву также поступило такое предложение вместе с проектом трудового договора профессионального баскетболиста. Некоторые условия трудового догово-

ра его не устроили, поэтому трудовой договор им подписан не был, однако он фактически приступил к исполнению трудовых обязанностей, ежедневно тренировался с другими спортсменами. 20 августа им был пройден медицинский осмотр, по результатам которого истцу был выставлен определенный диагноз и было выдано заключение следующего содержания: «Согласно диагнозу, имеются противопоказания к занятию профессиональным спортом - баскетболом в полном объеме. Требуется проведение реабилитации в течение одного месяца, нуждается во временном переводе на другую работу, не противопоказанную по состоянию здоровья, сроком до одного месяца». 30 августа от своего предложения ответчик АНО «Баскетбольный клуб "Спартак"» отказался, на тренировки Алексеева допускать перестал.

Представитель ответчика в удовлетворении требований просил отказать. Суду пояснил, что такое понятие, как «фактическое допущение к работе» неприменимо к сфере профессионального спорта. Допуск к работе осуществляется только после прохождения спортсменами медицинского осмотра. Тренировки, которые осуществлял Алексей в августе, не являются выполнением им своей трудовой функции.

Оцените доводы сторон на соответствие действующему законодательству. Какое решение, по вашему мнению, должен вынести суд? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права.

Задача 3. Государственное учреждение «Волейбольный клуб» обратилось в суд с иском к Николаевой о взыскании денежной выплаты в связи с расторжением трудового договора. В обоснование своих требований клуб сослался на то, что 16 мая текущего года между ГУ «Волейболь-

ный клуб» и Николаевой был заключен контракт профессионального волейболиста (срочный трудовой договор) сроком на два года, датой начала работы было определено 1 июля текущего года. В связи с тем, что Николаева к исполнению своих обязанностей в качестве игрока в волейбол первой команды клуба не приступила, с 1 по 31 июля текущего года отсутствовала на рабочем месте, приказом от 28 августа № 35-лс она была уволена за прогул на основании подп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Согласно абз. 2 п. 5.3.4 контракта, заключенного с Николаевой 16 мая, в случае расторжения контракта по инициативе клуба по основаниям, которые относятся к дисциплинарным взысканиям, профессиональный волейболист обязан произвести в пользу клуба денежную выплату в размере суммы годового контракта плюс сумму, увеличенную на коэффициент 1,5 от годовой суммы контракта. Таким образом, истец просил взыскать с Николаевой денежную выплату в размере суммы годового контракта плюс сумму, увеличенную на коэффициент 1,5 от годовой суммы контракта.

Николаева в удовлетворении требований ответчика просила отказать. В суде пояснила, что ранее она находилась в трудовых отношениях с ГУ «Волейбольный клуб» на основании срочного трудового договора, срок действия которого истекал 15 мая. В связи с окончанием срока действия договора она приняла решение перейти в коммерческий волейбольный клуб. Вместе с тем под воздействием угроз и оскорблений со стороны директора ГУ «Волейбольный клуб» 16 мая ей действительно пришлось подписать контракт профессионального волейболиста (срочный трудовой договор) сроком на два года, датой начала работы было определено 1 июля текущего года. Намерения работать в данном клубе у нее не было, заявление о приеме на

работу она не писала, с приказом о приеме на работу ее не знакомили. Все это свидетельствует о том, что трудовой договор от 16 мая должен был быть аннулирован истцом.

Оцените доводы сторон на предмет соответствие действующему законодательству. Какое решение, по вашему мнению, должен вынести суд? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права.

Задача 4. Гаврилов обратился в суд с иском к хоккейному клубу «Стальная клюшка» о восстановлении на работе, компенсации времени вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Требования мотивировал тем, что работал профессиональным хоккеистом в хоккейном клубе «Стальная клюшка» КХЛ. Был незаконно уволен работодателем по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Основанием применения дисциплинарных взысканий и последующего увольнения послужило его нахождение в состоянии алкогольного опьянения в развлекательном центре в ночное время, где он был узнан болельщиками и сфотографирован ими. Впоследствии фотографии Гаврилова были выложены в социальные сети. В суде истец пояснил, что действительно находился в клубе, но в состоянии опьянения не был. Факт его опьянения работодателем не подтвержден. Ночное время выходит за рамки трудовых отношений, и он может использовать его по собственному усмотрению.

Ответчик в качестве возражений на исковое заявление указала, что основанием применения дисциплинарных взысканий к Гаврилову, включая увольнение с работы, послужили следующие факты, получившие подтверждение в судебном заседании: нахождение в состоянии алкогольного

опьянения в развлекательном центре и на улице в ночное время, где он был узнан болельщиками и иными гражданами как хоккеист спортивного клуба - работодателя, и его поведение при этом нарушало этические нормы в хоккее и спорте в целом. На следующее утро истец пропустил тренировки, не исполнил требования руководства спортивного клуба, касающиеся профессиональной учебы, тренировок и игровой практики. Гаврилов нарушил регламент КХЛ.

Оцените доводы сторон на соответствие действующему законодательству. Какое решение, по вашему мнению, должен вынести суд? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права.

Задача 5. Наговицын был принят в хоккейный клуб «Сталевар» Континентальной хоккейной лиги на должность спортсмена-инструктора для выполнения трудовой функции хоккеиста-нападающего. На одном из матчей в результате игры высоко поднятой клюшкой игроком команды-соперника Наговицыну была причинена травма левого глаза, в результате которой он потерял зрение на 80%. Работодателем был составлен акт о несчастном случае на производстве, оплачено дорогостоящее лечение, сохранен за спортсменом средний заработок на период временной нетрудоспособности. Учреждением МСЭ Наговицыну была установлена степень утраты профессиональной трудоспособности 30%, рекомендован труд в специально созданных для него условиях или перевод на другую работу. Наговицын обратился к работодателю с заявлением о выплате денежной компенсации в связи с полной потерей профессиональной трудоспособности в размере 100% от суммы заработной платы за сезон. Требования мотивировал п. 5.5 контракта, в соответствии с которым «в случае полной потери хоккеистом профессиональной трудоспо-

способности, произошедшей во время участия в соревновательном процессе, клуб выплачивает хоккеисту единовременную денежную выплату в размере 100% от суммы заработной платы за сезон, в котором наступила потеря трудоспособности хоккеиста».

На требования спортсмена Клуб ответил отказом, поскольку Наговицыну была установлена степень утраты профессиональной трудоспособности 30%, а не 100%. Соответственно, полная утрата профессиональной трудоспособности не наступила.

Наговицын обратился в суд с иском о взыскании указанной единовременной выплаты.

Оцените доводы сторон на соответствие действующему законодательству. Какое решение, по вашему мнению, должен вынести суд? Ответ мотивируйте ссылками на нормы права.

Задания для самостоятельной работы

1. Проанализируйте нормы действующего трудового законодательства и поэтапно опишите процедуру временного перевода работника-спортсмена к другому работодателю.

2. Проанализировав действующее законодательство, научную и учебную литературу, дайте определение приведенным ниже понятиям и заполните таблицу.

№ п/п	Понятие	Определение	Источник, в котором дается определение понятия
1.	Спортсмен		
2.	Тренер		
3.	Спортивная травма		
4.	Спортивная дис-		

	квалификация		
5.	Профессиональный спортивный клуб		
6.	Спортивный агент		
7.	Высшая хоккейная лига		
8.	Спортивный режим		
9.	Спортивный клуб		
10.	Спортивная федерация		

3. Проанализируйте Регламент Высшей хоккейной лиги или Регламент Континентальной хоккейной лиги (на Ваш выбор). Регулированию каких вопросов он посвящен? Относится ли Регламент к нормативным правовым актам? Какие трудо-правовые вопросы закреплены в Регламенте? Какие особенности труда хоккеистов вы можете обозначить? Оформите ответы в виде краткого эссе.

Темы докладов

1. Правовой статус спортивного агента и его роль в соблюдении трудовых прав спортсменов.

2. Особенности регулирования труда спортсменов в возрасте до восемнадцати лет.

3. Особенности регулирования труда женщин-спортсменов.

4. Особенности регулирования труда спортсменов с ограниченными возможностями здоровья.

5. Особенности регулирования труда иностранных спортсменов и тренеров.

Список рекомендуемой дополнительной литературы

1. Агузаров А.М. современные аспекты правового регулирования труда спортсменов и тренеров: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. М., 2013. 189 с.
2. Алексеев С.В., Бариев М.М., Ваннер В.П. Дополнительные меры социальной поддержки спортсменов, предоставляемые работодателем // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 37-41.
3. Алексеевская А. Трудовые права спортсменов: споры по условиям контрактов // Трудовое право. 2018. № 10. С. 75-84.
4. Базыкин А.Е. Гарантии и компенсации тренеров как субъектов трудового права // Трудовое право. 2010. № 8. С. 97-106.
5. Давыдова Е. Регулирование трудовых отношений со спортсменами и тренерами // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. 2018. № 8. С. 61-72.
6. Кравец Д.А. Особенности правового регулирования трудовых отношений с участием спортсменов и тренеров // Делопроизводство и кадры: электрон. журн. 2015. № 8. С. 15-36.
7. Куревина Л. Особенности работы тренера по совместительству // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. 2018. № 11. С. 56-64.
8. Машугина Е.В. К вопросу о реализации института ответственности за противоправное поведение в области соблюдения антидопинговых правил // Административное право и процесс. 2019. № 3. С. 45-49.
9. Мисюрин И.В. Особенности правового регулирования трудовых отношений профессиональных

спортсменов в командных видах спорта: дис. ...канд. юрид. наук: 12.00.05. Челябинск, 2005. 217 с.

10. Никитин В. Трудовой договор с тренером-иностранцем // Учреждения физической культуры и спорта: бухгалтерский учет и налогообложение. 2018. № 11. С. 65-70.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

4. Уголовный кодекс РФ от 13 июня 1996 г. № 63-ФЗ. (ред. от 29.05.2019) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.

5. Кодекс об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. от 01.05.2019) // Российская газета. 2001. 31 дек.

6. Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ (ред. 27.12.2018) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации» // Российская газета. 2007. 8 дек.

7. Постановление Правительства РФ от 21.01.2015 № 30 (ред. от 25.07.2018) «О федеральной целевой программе «Развитие физической культуры и спорта в Российской Федерации на 2016 - 2020 годы» // Собрание законодательства РФ. 2015. № 5. Ст. 810.

8. Постановление Правительства РФ от 16.10.2000 № 789 (ред. от 25.03.2013) «Об утверждении Правил уста-

новления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Российская газета. 2000. 30 окт.

9. Постановление Минтруда РФ от 18.07.2001 № 56 (ред. от 24.09.2007) «Об утверждении временных критериев определения степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, формы программы реабилитации пострадавшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания» // Российская газета. 2001. 29 авг.

10. Приказ Минспорттуризма РФ от 27.05.2010 № 525 (ред. от 11.07.2011) «Об утверждении Порядка материально-технического обеспечения, в том числе обеспечения спортивной экипировкой, научно-методического и антидопингового обеспечения спортивных сборных команд Российской Федерации за счет средств федерального бюджета» (зарегистрировано в Минюсте РФ 07.07.2010 № 17757) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2010. № 30.

11. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 15.08.2011 № 916н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел "Квалификационные характеристики должностей работников в области физической культуры и спорта"» (зарегистрировано в Минюсте РФ 14.10.2011 № 22054) // Российская газета. 2011. 18 нояб.

12. Приказ Минспорта России от 23.05.2014 № 346 «Об утверждении перечня видов спорта, для которых общероссийские спортивные федерации по соответствующим виду или видам спорта вправе утверждать нормы, устанавливающие ограничения перехода (условия перехода) от-

дельных категорий спортсменов, тренеров в другие спортивные клубы или иные физкультурно-спортивные организации» (зарегистрировано в Минюсте России 30.06.2014 № 32907) // Российская газета. 2014. 6 авг.

13. Приказ Минспорта России от 09.08.2016 № 947 (ред. от 17.01.2019) «Об утверждении Общероссийских антидопинговых правил» // Сборник официальных документов и материалов Министерства спорта РФ. 2016. № 8.

14. Приказ Минздрава России от 01.03.2016 № 134н «О Порядке организации оказания медицинской помощи лицам, занимающимся физической культурой и спортом (в том числе при подготовке и проведении физкультурных мероприятий и спортивных мероприятий), включая порядок медицинского осмотра лиц, желающих пройти спортивную подготовку, заниматься физической культурой и спортом в организациях и (или) выполнить нормативы испытаний (тестов) Всероссийского физкультурно-спортивного комплекса "Готов к труду и обороне"» (зарегистрировано в Минюсте России 21.06.2016 № 42578) // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 2016. № 31.

15. Правила вида спорта «Футбол», утв. приказом Минспорта России от 15.08.2016 № 965 (ред. от 04.05.2018) // СПС «КонсультантПлюс».

16. Правила вида спорта «Шахматы», утв. приказом Минспорта России от 17.07.2017 № 654 (ред. от 19.12.2017) // СПС «КонсультантПлюс».

17. Правила вида спорта «Хоккей», утв. приказом Минспорта России от 17.08.2018 № 729 (ред. от 22.02.2019) // СПС «КонсультантПлюс».

18. Правила вида спорта «Футбол лиц с заболеванием ЦП», утв. приказом Минспорта России от 27.12.2018 № 1095 // СПС «КонсультантПлюс».

19. Правила вида спорта «Плавание», утв. приказом Минспорта России от 17.08.2018 № 728 (ред. от 21.01.2019) // СПС «КонсультантПлюс».

20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ.. 2004. № 6.

21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24.11.2015 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров» // Российская газета. 2015. 30 нояб.

22. Регламент Высшей хоккейной лиги - кубка шелкового пути (всероссийского соревнования по хоккею среди мужских команд).
<http://www.vhlru.ru/upload/Регламент%20ВХЛ%20-%20Кубок%20Шелкового%20пути%20сезона%20201819.pdf>

23. Регламент Континентальной хоккейной лиги.
Режим доступа: https://www.khl.ru/documents/KHL_regulations_glossary_2018.pdf

Тема 16. Особенности регулирования труда медицинских работников

Методические рекомендации по изучению темы

Изучение темы «Особенности регулирования труда работников медицинских работников» следует начать с того, что, согласно п.13 ст.2 ФЗ от 21.11.2011 №323 «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации», медицинский работник - физическое лицо, которое имеет медицинское или иное образование, работает в медицинской организации и в трудовые (должностные) обязанности которого входит осуществление медицинской деятельности, либо физическое лицо, которое является индивидуальным предпринимателем, непосредственно осуществляющим медицинскую деятельность. Однако эта категория достаточно широкая. В нее включаются врачи, средний медицинский персонал, младший медицинский персонал, в отношении которых также имеются особенности в правовом регулировании. По этой причине при подготовке к теоретическим вопросам к практическому занятию необходимо ознакомиться с особенностями регулирования труда каждой из указанных категорий работников. Следует иметь в виду, что правовому регулированию труда медицинских работников в Трудовом кодексе РФ посвящена лишь одна статья. По этой причине необходимо проанализировать законы и подзаконные нормативные правовые акты, касающиеся отдельных аспектов деятельности указанной категории работников.

Вопросы для практических занятий

- 1. Правовой статус медицинского работника.**
- 2. Особенности заключения и расторжения трудового договора с медицинскими работниками.**

3. Особенности рабочего времени медицинских работников.

4. Особенности времени отдыха медицинских работников.

Задания для практических занятий

Задача 1. Инфекционист центра СПИД Иваницкий обратился с жалобой в Инспекцию труда, в которой указал, что в нарушение трудового законодательства

- продолжительность рабочего времени составляет 35 часов в неделю;

- продолжительность дополнительного отпуска составляет 5 календарных дней;

- установлен лишь должностной оклад без каких-либо доплат и надбавок;

- он вынужден работать по 6-дневной рабочей неделе, хотя не согласен с этим.

Подготовьте мотивированный ответ инспекции.

Задача 2. Врачу скорой медицинской помощи Одуванчиковой по результатам специальной оценки условий труда был установлен класс вредности 3.2. После этого была установлена 39-часовая рабочая неделя, в установлении дополнительного отпуска отказано. Не согласившись с результатами специальной оценки труда, Одуванчикова написала жалобу в инспекцию труда, в которой просила признать действия работодателя незаконными, а результаты нарушающими нормы законодательства, так как о ее проведении Одуванчикова не была проинформирована, с результатами не ознакомлена. Кроме того, она потребовала признать незаконным установление 39-часовой рабочей

недели и отказ в предоставлении дополнительного оплачиваемого отпуска.

Каковы особенности проведения специальной оценки труда врачей скорой медицинской помощи? Законны ли требования Одуванчиковой?

Задача 3. Врач-терапевт Кличко 28 октября родила ребенка, ей был предоставлен отпуск по уходу за ребенком до достижения возраста 1,5 лет. Находясь в отпуске, Кличко написала заявление о выходе на работу на условии дежурства на дому. Работодатель отказал ей в предоставлении соответствующей работы.

Каков порядок дежурства на дому медицинских работников? Каким образом оплачивается дежурство на дому работников? Каким образом регулируется труд женщин в период отпуска по уходу за ребенком в возрасте до 1,5 лет? Прав ли работодатель?

Задача 4. Медицинская сестра психиатрического отделения Медведова предъявила иск в суд, в котором указала, что ее права грубым образом нарушаются работодателем, который не предоставляет 35 дней дополнительного отпуска в соответствии с нормами законодательства. Кроме того, после подачи жалобы в прокуратуру с аналогичными требованиями, ее права стали нарушаться тем, что ей стали ставить исключительно дневные смены, по этой причине размер заработной платы существенно уменьшился.

Представитель больницы возражал на исковое заявление, указав, что в отделении была проведена специальная оценка условий труда, по результатам которой установлен класс вредности 2, следовательно, отпуск ей не полагается. Что касается смен, то это исключительная привилегия работодателя.

Решите дело.

Задание 5. В ст.350 ТК РФ установлен предельный возраст пребывания в должности работника, занимающего должность руководителя медицинской организации, подведомственной федеральному органу исполнительной власти, органу исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органу местного самоуправления.

В Конституционный Суд РФ обратился главный врач больницы, считающий, что данная норма является дискриминационной. Подготовьте Постановление Конституционного Суда, в котором выразите вашу позицию по данному вопросу.

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте схему: «Особенности регулирования рабочего времени и времени отдыха медицинских работников».
2. Составьте схему: «Особенности дежурства на дому медицинских работников».
3. Предложите внесение изменений в трудовое законодательство в части дополнительных оснований увольнения медицинских работников по инициативе работодателя.

Темы докладов

1. Проблемы перевода младшего медицинского персонала в уборщицы.
2. История регулирования труда медицинских работников.
3. Международно-правовое регулирование труда медицинского персонала.

Список рекомендуемой дополнительной литературы

1. Белоколодова Т. И. Современный трудовправовой статус медицинского работника и его особенности: дис....канд. юрид. наук. СПб., 2017. 192 с.

2. Головина С.Ю. Особенности трудовправового статуса медицинских работников // Медицинское право. 2013. №6. С.22-26.

3. Желомеева Н.В. Правовое регулирование оплаты труда медицинских работников организаций частной системы здравоохранения при внешнем совместительстве и сверхурочной работе // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 4. С.44-46.

4. Зайцева О.Б. Проблемы трудовой правосубъектности медицинских и педагогических работников // Трудовое право. 2006. № 5. С. 37-49.

5. Иванов А.И. Особенности трудового договора с медицинскими работниками: дис....канд. юрид. наук. М., 2007. 187 с.

6. Иванова Н.А. Особенности регулирования труда медицинских работников в условиях реформирования законодательства. Екатеринбург, 2012.

7. Романов С.В., Абаева О.П., Хазов М.В. Современные проблемы нормативно-правового регулирования труда медицинских работников по совместительству // Медицинское право. 2017. № 1. С.46-49.

8. Сорокин Б.К. Особенности правового регулирования труда медицинских и фармацевтических работников М., 2018. 169 с.

9. Старчиков М.Ю. К вопросу о правах и обязанностях медицинского работника: законодательство и судебная практика (Подготовлен для системы «Консультант-Плюс», 2018).

10. Филипова И.А. Правовое регулирование труда медицинских работников: особенности правового статуса и проблемы, имеющиеся в законодательстве // Медицинское право. 2016. № 1. С.17-21.

11. Шипова В.М., Гриднев О.В., Кучиц С.С. Нормирование труда в здравоохранении в условиях эффективного контракта // Проблемы социальной гигиены и история медицины. 2019. №1. С.41-44.

Нормативные правовые акты и акты судебной практики

1. Конституция РФ от 12 декабря 1993 г. // Российская газета. 1993. 25 дек.

2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948. Генеральной Ассамблеей ООН // Российская газета. 1995. 5 апр.

3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.

4. Мадридская декларация о профессиональной автономии и самоуправлении врачей. Мадрид, 1987г. // Режим доступа: http://www.e-stomatology.ru/star/info/2010/madrid_declaration.htm

5. Рекомендация Международной организации труда №198 от 15.06.2006г. «О трудовом правоотношении»

6. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 02.08.2019) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1 (ч. 1). Ст. 3.

7. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации от 14.11.2002 № 138-ФЗ (ред. от 27.12.2018) // Собрание законодательства РФ. 2002. № 46. Ст. 4532.

8. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 № 51-ФЗ (ред. от 03.08.2018) // Собрание законодательства РФ. 1994. № 32. Ст. 3301.

9. Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (ред. от 27.12.2018) «О специальной оценке условий труда» // Российская газета. 2013. 30 дек.

10. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ (ред. от 29.05.2019) «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» // Российская газета. 2011. 23 нояб.

11. Постановление Правительства РФ от 06.06.2013 N 482 (ред. от 23.06.2014) «О продолжительности ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, предоставляемого отдельным категориям работников // Собрание законодательства РФ. 2013. № 24. Ст. 3005.

12. Постановление Правительства РФ от 14.02.2003 № 101 (ред. от 24.12.2014) «О продолжительности рабочего времени медицинских работников в зависимости от занимаемой ими должности и (или) специальности» // Российская газета. 2003. 20 февр.

13. Постановление Правительства РФ от 12.11.2002 № 813 «О продолжительности работы по совместительству в организациях здравоохранения медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа» // Российская газета. 2002. 21 нояб.

14. Постановление Правительства РФ от 03.04.1996 № 391 «О порядке предоставления льгот работникам, подвергающимся риску заражения вирусом иммунодефицита человека при исполнении своих служебных обязанностей» // Российская газета. 1996. 11 апр.

15. Приказ Минздрава России от 02.04.2014 № 148н «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и учета рабочего времени при осуществле-

нии медицинскими работниками медицинских организаций дежурств на дому» // Российская газета. 2014. 27 мая.

16. Приказ Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации от 12.01.2016 № 2н «Об утверждении профессионального стандарта «Младший медицинский персонал» // СПС «КонсультантПлюс»

17. Постановление Совмина РСФСР от 17.01.1991 № 27 (с изм. от 20.06.1992) «О мерах по реализации предложений Комитета Верховного Совета РСФСР по охране здоровья, социальному обеспечению и физической культуре и ЦК профсоюза работников здравоохранения РСФСР по улучшению социально-экономического положения в системе здравоохранения Российской Федерации» // СП РСФСР. 1991. № 10. Ст. 131.

18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29.05.2018 № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей - физических лиц и у работодателей - субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям» // Российская газета. 2018. 6 июня.

19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Российская газета. 2014. 7 февр.

20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда РФ. № 6. 2004.

Вопросы для самоконтроля

- 1.** Особенности заключения трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей.
- 2.** Особенности изменения трудового договора с беременными женщинами и женщинами, имеющими детей.
- 3.** Особенности расторжения трудового договора с женщинами и лицами с семейными обязанностями.
- 4.** Особенности рабочего времени для женщин и лиц с семейными обязанностями.
- 5.** Особенности времени отдыха для женщин и лиц с семейными обязанностями.
- 6.** Особенности заключения трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет.
- 7.** Особенности расторжения трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет.
- 8.** Особенности рабочего времени, устанавливаемого для работников в возрасте до восемнадцати лет.
- 9.** Особенности времени отдыха времени, устанавливаемого для работников в возрасте до восемнадцати лет.
- 10.** Особенности правового статуса руководителя организации по трудовому законодательству РФ.
- 11.** Особенности заключения трудового договора с руководителем организации.
- 12.** Особенности расторжения трудового договора с руководителем организации.
- 13.** Особенности материальной ответственности руководителя организации.
- 14.** Особенности дисциплинарной ответственности руководителя организации.
- 15.** Особенности регулирования труда членов коллегиального исполнительного органа по законодательству РФ.

16. Понятие и признаки совместительства. Ограничения работы по совместительству.

17. Особенности заключения трудового договора по совместительству.

18. Особенности расторжения трудового договора с лицами, работающими по совместительству.

19. Особенности рабочего времени и времени отдыха для лиц, работающих по совместительству.

20. Особенности заключения трудового договора с работниками, принимаемыми на работу на срок до двух месяцев и с работниками, принимаемыми на сезонные работы.

21. Особенности расторжения трудового договора с работниками, принятыми на работу на срок до двух месяцев и с работниками, принятыми на сезонные работы.

22. Особенности рабочего времени для работников, принятых на работу на срок до двух месяцев и работников, принятых на сезонные работы.

23. Особенности времени отдыха для работников, принятых на работу на срок до двух месяцев и работников, принятых на сезонные работы.

24. Особенности заключения трудового договора с лицами, работающими вахтовым методом.

25. Особенности рабочего времени для лиц, работающих вахтовым методом.

26. Особенности рабочего времени для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

27. Особенности времени отдыха для лиц, работающих вахтовым методом.

28. Особенности времени отдыха для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

29. Особенности оплаты труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

30. Гарантии и компенсации лицам, работающим вахтовым методом.

31. Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

32. Особенности заключения трудового договора с работодателем – физическим лицом.

33. Особенности изменения трудового договора с работодателем – физическим лицом.

34. Особенности расторжения трудового договора с работодателем – физическим лицом.

35. Особенности рабочего времени и времени отдыха для лиц, работающих у работодателей – физических лиц.

36. Правосубъектность надомников и дистанционных работников.

37. Особенности заключения трудового договора с надомниками. Требования к трудовой деятельности, осуществляемой надомниками.

38. Особенности заключения и изменения трудового договора с дистанционными работниками.

39. Особенности расторжения трудового договора с надомниками и дистанционными работниками.

40. Особенности охраны труда надомников и дистанционных работников.

41. Особенности рабочего времени и времени отдыха надомников и дистанционных работников.

42. Особенности расторжения трудового договора с надомниками и дистанционными работниками.

43. Особенности заключения трудового договора с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства.

44. Особенности изменения трудового договора с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства.

45. Особенности расторжения трудового договора с работниками, являющимися иностранными гражданами или лицами без гражданства.

46. Особенности заключения трудового договора работников транспорта.

47. Особенности дисциплины труда работников транспорта.

48. Особенности рабочего времени и времени отдыха работников транспорта.

49. Особенности проведения медицинских осмотров работников транспорта.

50. Особенности приема на подземные работы, работы с вредными и (или) опасными условиями труда.

51. Особенности изменения трудового договора с работниками, занятыми на подземных работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

52. Особенности рабочего времени для работников, занятых на подземных работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

53. Особенности времени отдыха для работников, занятых на подземных работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

54. Гарантии и компенсации для работников, занятых на подземных работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда.

55. Особенности заключения трудового договора с педагогическими и научными работниками.

56. Особенности расторжения трудового договора с педагогическими и научными работниками.

57. Особенности заключения и расторжения трудового договора с руководителем, заместителем руководителя научной организации.

58. Особенности рабочего времени педагогических и научных работников.

59. Особенности времени отдыха педагогических и научных работников.

60. Особенности правового регулирования частных агентств занятости как работодателей.

61. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) при заключении трудового договора.

62. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) при осуществлении трудовой деятельности.

63. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно частным агентством занятости к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала) при возникновении несчастного случая на производстве.

64. Особенности заключения трудового договора с работниками религиозных организаций.

65. Особенности расторжения трудового договора с работниками религиозных организаций.

66. Особенности рабочего времени и времени отдыха работников религиозных организаций.

67. Особенности материальной ответственности работников религиозных организаций.

68. Особенности заключения трудового договора со спортсменами и тренерами.

69. Особенности изменения трудового договора со спортсменами и тренерами.

70. Особенности расторжения трудового договора со спортсменами и тренерами.

71. Дополнительные гарантии спортсменам и тренерам.

72. Правовой статус медицинского работника.

73. Особенности заключения и расторжения трудового договора с медицинскими работниками.

74. Особенности рабочего времени медицинских работников.

75. Особенности времени отдыха медицинских работников.

Список рекомендуемой литературы ко всем темам

Основная литература

1. Головина С.Ю. Трудовое право. 3-е изд. М.: Юрайт, 2018. Режим доступа: <http://www.biblio-oNeliNee.ru/book/9DC864CB-5D48-41CD-8ED1-683B08A493E6>.
2. Гейхман В.Л. Трудовое право. 2-е изд. М.: Юрайт, 2018. Режим доступа: <http://www.biblio-oNeliNee.ru/book/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A>.
3. Орловский Ю. П. Трудовое право: в 2 т. Т. 1: Общая часть / Ю. П. Орловский, Е. С. Герасимова, И. Я. Белицкая, М. О. Буянова, Б. А. Горохов, Т. Ю. Коршунова, Д. Л. Кузнецов, А. Ф. Нуртдинова, О. Ю. Павловская, А. Я. Петров, Д. В. Черняева, Л. А. Чиканова. М. : Юрайт, 2019. Режим доступа: <https://www.biblio-oNeliNee.ru>.
4. Орловский Ю. П. Трудовое право: в 2 т. Т. 2: Особенная часть. Международно-правовое регулирование труда / Ю. П. Орловский, Е. С. Герасимова, И. Я. Белицкая, М.О. Буянова, Б. А. Горохов, Т. Ю. Коршунова, Д. Л. Кузнецов, А. Ф. Нуртдинова, О. Ю. Павловская, А. Я. Петров, Д. В. Черняева, Л. А. Чиканова. М.: Юрайт, 2019. Режим доступа: <https://www.biblio-oNeliNee.ru>
5. Трудовое право России: учебник для вузов по направлению подгот. «Юриспруденция», квалификация (степень) «бакалавр». 3-е изд., перераб. и доп. / К. А. Бондаренко, А. А. Бережнов, Дмитриева [и др.], МГУ им. М. В. Ломоносова, Юрид. фак.; под ред. А. М. Куренного. М.: Проспект, 2019. 624 с. (Классический университетский учебник).

6. Хохлов Е. Б. Трудовое право России: в 2 т. Т. 1: Общая часть / Е. Б. Хохлов, А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко, М. Ю. Лаврикова. М.: Юрайт, 2019. Режим доступа: <https://www.biblio-oNeliNee.ru>

7. Хохлов Е.Б. Трудовое право России: в 2 т. Т. 2: Особенная часть / Е. Б. Хохлов, А. В. Завгородний, В. В. Коробченко, А. В. Кузьменко, М. Ю. Лаврикова. М.: Юрайт, 2019. Режим доступа: <https://www.biblio-oNeliNee.ru>

Дополнительная литература

1. Бегичев Б.К. Субъектная дифференциация правового регулирования в советском трудовом праве // Сборник ученых трудов Свердловского юрид. ин-та. Свердловск, 1964. Вып. 2.

2. Гинцбург Л.Я. Особенности правового регулирования труда в отдельных отраслях народного хозяйства / под. ред. Н. Г. Александрова. М.: Изд-во МГУ, 1960. 278 с.

3. Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников / Академия народного хозяйства при Правительстве Российской Федерации. М., 2003.

4. Головина С.Ю. Трудовое право. 3-е изд. М.: Юрайт, 2018. Режим доступа: <http://www.biblio-oNeliNee.ru/book/9DC864CB-5D48-41CD-8ED1-683B08A493E6>.

5. Гейхман В.Л. Трудовое право. 2-е изд. М.: Юрайт, 2018. Режим доступа: <http://www.biblio-oNeliNee.ru/book/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A>.

6. Драчук М.А. Субъекты трудового права. Омск: Изд-во Омск. гос. ун-та, 2009.

7. Забрамная Е.Ю. К вопросу о соотношении общих и специальных норм о дисциплинарной ответственности работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3.

8. Зайцева О.Б. Трудовая правосубъектность как юридическая категория и ее значение в правовом регулировании трудовых отношений: дис. ...докт. юрид. наук. М., 2008. 474 с.

9. Новикова Ю.А. Особая правосубъектность в трудовом праве: дис. ...канд. юрид. наук. М., 2012. 169 с.

10. Особенности правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников: научно-практическое пособие / Е.Г. Азарова, М.А. Бочарникова, Л.А. Егошина и др.; отв. ред. Т.Ю. Коршунова. М.: ИЗиСП, 2015. 400 с.

11. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / И.Я. Белицкая, М.А. Бочарникова, М.О. Буянова и др.; под ред. Ю.П. Орловского. М.: КОНТРАКТ, 2014. 304 с.

12. Скачкова Г.С. Расширение сферы действия трудового права и дифференциации его норм: монография / Институт государства и права РАН. М., 2003.

13. Тихомирова Л.А. Возможность и пределы выполнения работ на опасных производственных объектах по договору о предоставлении труда работников (персонала) и осуществления деятельности в области промышленной безопасности по гражданско-правовому договору // СПС «КонсультантПлюс». 2016.

14. Филипова И.А. Особенности правового регулирования труда по законодательству России и Франции. Сравнительно-правовое исследование: монография. Нижегородский гос.ун-т / Н. Новгород, 2016. 115 с.

Учебное издание

**Русских Татьяна Владимировна
Шишкина Кристина Владимировна**

**ТРУДОВОЕ ПРАВО
(Специальная часть)**
Учебно-методическое пособие

Подписано в печать 26.06.19. Формат 60х84 ¹/₁₆.
Печать офсетная. Усл.печ.л. 12,2. Уч.-изд. л. 7,3.
Тираж 100 экз. Заказ №
Издательский центр «Удмуртский университет»
426034, Ижевск, Университетская, д. 1, корп. 4, каб. 207
Тел./факс: + 7 (3412) 500-295 E-mail: editorial@udsu.ru