МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ РОССИИ
ФГБОУ ВО «УДМУРТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
ИНСТИТУТ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ

Учебно-методическое пособие

ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Ижевск
2020

УДК 331: 349.2(075.8)
ББК 65.24я73+67.405.1я73
М 545

Рекомендовано к изданию Учебно-методическим советом УдГУ

Рецензент: к.э.н., доцент кафедры экономики ИЭиУ УдГУ **Галямова Э.Ф.**

М 545 Составитель: Е.В. Кутяшова, к.э.н., доцент
Экономико-правовое регулирование трудовых отношений: учеб.-метод. пособие / сост. Е.В. Кутяшова, – Ижевск: Изд-во ИЭиУ ФГБОУ ВО «УдГУ», 2020. – 67 с.

Учебно-методическое пособие предназначено для студентов очной формы обучения специальности 38.05.01 «Экономическая безопасность». Позволяет подготовиться к практическому занятию и закрепить освоенный материал; содержит вопросы и методические указания для подготовки по каждой теме, комплект ситуационных и тестовых заданий; содержит задания для организации самостоятельной работы студента.

УДК 331: 349.2(075.8)
ББК 65.24я73+67.405.1я73

© Е.В. Кутяшова сост., 2020
© ФГБОУ ВО «Удмуртский государственный университет», 2020

СОДЕРЖАНИЕ

Введение 4
Рекомендуемые источники 5
План практических (семинарских) занятий 8
Тема 1: Понятие, признаки и способы регулирования трудовых отношений 8
Тема 2: Трудовой договор (8 часов) 11
Тема 3: Рабочее время и время отдыха (2 часа) 16
Тема 4: Оплата труда (2 часа) 18
Тема 5: Охрана труда (2 часа) 22
Тема 6: Ответственность сторон трудовых правоотношений (4 часа) 24
Тема 7: Порядок разрешения трудовых споров (4 часа) 29
Тема 8: Особенности регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников (4 часа) 35
Задания для самостоятельной работы студентов 41
Тесты для самоконтроля знаний 53
Вопросы к экзамену (зачету) 65
Балльно-рейтинговая система оценки 66

Введение

Преподавание дисциплины «Экономико-правовое регулирование трудовых отношений» осуществляется в вузах в различных формах: путем чтения лекций, проведения семинарских занятий, консультаций, приема зачета или экзамена.

Целью дисциплины является формирование у студентов системы знаний об экономико-правовых способах регулирования отношений между работниками и работодателями, о практике их применения.

Задачи дисциплины:

- выявление сущности, состава участников, специфических признаков трудовых отношений;
- изучение способов регулирования трудовых отношений;
- изучение порядка заключения, изменения и прекращения трудового договора;
- ознакомление с правовыми и экономическими основами регулирования рабочего времени, времени отдыха, оплаты и охраны труда;
- изучение вопросов ответственности сторон трудовых отношений;
- ознакомление с судебной практикой по рассмотрению споров, вытекающих из трудовых отношений;
- выработка навыков работы с нормативными актами, регулирующими трудовые отношения.

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

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

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

При реализации образовательной программы из 100 баллов на текущий контроль отводится 60 баллов, а на зачет (экзамен) (промежуточная аттестация) приходится 40 баллов.

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

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

Для допуска к зачету (экзамену) студент должен набрать не менее 40 баллов.

Рекомендуемые источники

Нормативно-правовые акты:

1. Конституция РФ от 12.12.1993 г. (ред. от 01.07.2020)
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 09.11.2020)
3. Федеральный закон «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» от 01.05.1999 № 92-ФЗ
4. Федеральный закон «О минимальном размере оплаты труда» от 19.06.2000 № 82-ФЗ
5. Федеральный закон «О коммерческой тайне» от 29.07.2004 № 98-ФЗ
6. Федеральный закон «О персональных данных» от 27.07.2006 № 152-ФЗ
7. Федеральный закон «О государственной гражданской службе РФ» от 27.07.2004 № 79-ФЗ
8. Федеральный закон «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии» от 08.03.2011 № 35-ФЗ
9. Федеральный закон «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» от 24.07.1998 № 125-ФЗ
10. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (ред. от 25.03.2013) «О трудовых книжках» (вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей»)
11. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет»
12. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин»
13. 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»
14. Постановление Правительства РФ от 21.09.2000 № 708 (ред. от 19.10.2007) «Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации»
15. Постановление Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда»
16. Постановление Минтруда России от 10.10.2003 № 69 (ред. от 31.10.2016) "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек»
17. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности»
18. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2018-2020 годы

19. Удмуртское республиканское трехстороннее соглашение (тринадцатое) между Федерацией профсоюзов Удмуртской Республики, республиканскими объединениями работодателей и Правительством УР на 2019-2021 годы

Литература:

1. Дисциплинарная ответственность работников: практическое пособие / А. Я. Петров. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 89 с. — (Профессиональная практика). — ISBN 978-5-534-05442-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/454186

2. Защита социально-трудовых прав. Теоретико-правовой аспект: монография / М. О. Буянова [и др.]; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 139 с. — (Актуальные монографии). — ISBN 978-5-534-12673-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/457266

3. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / С. Ю. Трапицын [и др.]; под общей редакцией С. Ю. Трапицына. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 314 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-8271-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/451117

4. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Н. С. Пряжников. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 365 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00497-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/450790

5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Е. А. Родионова, В. И. Доминяк, Г. Жушман, М. А. Экземпляров; под редакцией Е. А. Родионовой. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 279 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01566-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/450765

6. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т. О. Соломанидина, В. Г. Соломанидин. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 323 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01100-5. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/450158

7. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник и практикум для вузов / Т. Н. Лобанова. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 482 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-9916-7651-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/450351

8. Оплата труда персонала: учебник и практикум для вузов / О. А. Лапшова [и др.]; под общей редакцией О. А. Лапшовой. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 330 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06670-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/450449

9. Оплата труда в бюджетных организациях: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 163 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02409-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/453619

10. Оплата труда в коммерческих организациях: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 174 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-02410-4. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/452703

11. Оплата труда персонала: методология и расчеты: учебник и практикум для вузов / Н. А. Горелов. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 412 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00482-3. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/450682

12. Ответственность по трудовому праву: учебное пособие для вузов / ответственный редактор А. Я. Петров. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 292 с. — (Высшее

образование). — ISBN 978-5-534-12561-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/447909

13. Ответственность по трудовому праву + доп. Материал в ЭБС: учебное пособие для вузов / А. Я. Петров. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 303 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04830-8. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/454183

14. Социальное партнерство: учебник для вузов / В. А. Сафонов. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 395 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-01455-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/450096

15. Трудовое право. Общая часть: учебник для вузов / М. О. Буянова, С. О. Казаков, М. М. Панарина; под редакцией М. О. Буяновой. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 185 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13928-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/467239

16. Трудовое право: учебное пособие для вузов / Н. В. Демидов. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 203 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13690-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/466418

17. Трудовое право России: учебник для вузов / С. А. Шаронов, А. Я. Рыженков; под общей редакцией С. А. Шаронова. — 6-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 469 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13650-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/466186

18. Трудовой распорядок и дисциплина труда: учебник для вузов / А. Я. Петров. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 537 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12404-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/447438

19. Трудовое право: учебник для вузов / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 439 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-11379-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/456203

20. Трудовое право зарубежных стран. Германия: учебное пособие для вузов / А. А. Клишин, А. А. Шугаев. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 188 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-10573-5. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/456512

21. Трудовое право: учебник для вузов / Р. А. Курбанов [и др.]; под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 332 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-08130-5. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/450088

22. Трудовое право: учебное пособие для вузов / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 220 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06726-2. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/450829

23. Трудовое право: учебник для вузов / В. Л. Гейхман [и др.]; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 382 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06380-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/449752

24. Трудовое право России в 2 т. Том 1. Общая часть: учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.]; ответственный редактор Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 231 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-06043-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/451722

25. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть: учебник для вузов / Е. Б. Хохлов [и др.]; ответственный редактор Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 8-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 467 с. — (Высшее образова-

ние). — ISBN 978-5-534-06044-7. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/451723

26. Трудовой договор: учебное пособие для вузов / А. Я. Петров. — 4-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 367 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-13658-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/466236

27. Трудовое право: учебник для вузов / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина; под общей редакцией С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 313 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-00340-6. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/448913

28. Трудовые споры: учебное пособие для вузов / Е. Л. Хильчук, И. П. Чикирева. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 263 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-04138-5. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/451812

29. Трудовые споры: учебно-практическое пособие для бакалавриата и магистратуры / Н. Г. Гладков. — Москва: Издательство Юрайт, 2019. — 191 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс). — ISBN 978-5-9916-3186-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/428199

30. Управление условиями и охраной труда: учебник и практикум для вузов / Е. А. Кузнецова, В. Д. Роик. — Москва: Издательство Юрайт, 2020. — 302 с. — (Высшее образование). — ISBN 978-5-534-12777-5. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — URL: http://biblio-online.ru/bcode/448302

31. Электронная справочная правовая система Консультант Плюс// www.consultant.ru /

32. Система электронного обучения УдГУ. Электронный учебник// http://distedu.ru/course/view.php?id=249

План практических (семинарских) занятий

Тема 1: Понятие, признаки и способы регулирования трудовых отношений (4 часа)

Вопросы для обсуждения

1. Сущность и участники трудовых отношений.
2. Характеристика правового статуса работника.
3. Характеристика правового статуса работодателя.
4. Признаки трудового правоотношения, отличающие его от смежных гражданско-правовых отношений.
5. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.
6. Способы регулирования трудовых отношений. Нормативный и договорной способ регулирования трудовых отношений.
7. Коллективно-договорной способ регулирования трудовых отношений.

Методические указания по изучению

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

Субъектом трудового правоотношения может быть и иностранец, а вторым субъектом (работодателем) может быть и гражданин, принимающий работника в качестве домработницы, личного водителя и т.д.

Трудовое правоотношение следует отличать от других смежных правоотношений в сфере гражданского права, связанных с трудом. Студент должен хорошо изучить эти отличительные черты. Хорошо изучить вопрос о содержании трудового правоотношения. В трудовом правоотношении его содержание составляют конкретные трудовые права и обязанности, которые приобретают его субъекты с момента возникновения данного правоотношения.

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

Следовательно, главным основанием возникновения трудового правоотношения является трудовой договор. Но в некоторых случаях (например, при замещении должности по конкурсу) для возникновения трудового правоотношения необходима совокупность нескольких юридических фактов, называемая юридическим составом. Необходимо знать, когда трудовые правоотношения возникают из сложного юридического состава, какие элементы входят при этом, в этот юридический состав в различных случаях и какое имеет значение наличие всех элементов юридического состава для возникновения трудового правоотношения.

Трудовое правоотношение может изменяться в силу юридических фактов-действий, к тому же, они должны быть правомерными. Законодатель четко устанавливает, в каких случаях трудовое правоотношение может измениться, например, перевод на другую работу. Что касается прекращения трудового правоотношения, то в его основе могут лежать юридические факты, как действия, так и события, не зависящие от воли самих субъектов.

Ведущее место в регулировании трудовых отношений принадлежит нормам трудового права. Необходимо дать характеристику источникам трудового права и способам регулирования, которые используются в рамках трудового права.

Особо необходимо остановиться на коллективно-договорном способе регулирования трудовых отношений. Суть коллективно-договорного регулирования заключается в законодательном установлении необходимости и равноправного участия представительных органов, как работников, так и работодателей в разработке и обсуждении нормативно-правовых актов, регулирующих социально трудовые отношения. Основными формами такого регулирования являются коллективными договоры и соглашения. При этом студентам важно учесть, что соглашения и коллективные договоры, несмотря на общие принципы их заключения, являются разными правовыми документами, юридически оформляющими завершение коллективных переговоров. Их отличия в основном заключаются в сторонах, участвующих в переговорах и заключении соглашений и коллективных договоров, в сфере действия этих нормативных правовых актов, в круге лиц, на которых они распространяются, а также в порядке их заключения и содержания.

Задания и задачи

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

Задача 2. Генералов заключил договор с администрацией стадиона «Зенит», по которому его бригада обязалась привести в порядок футбольное поле. Работа длилась 14 дней. По окончании работы, во время расчета, Генералов потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы. Однако, администрация отказалась, ссылаясь на то, что хотя Генералов и значился в договоре бригадиром, однако состав и даже фамилии членов бригады в договоре не были указаны. Как решить спор между Гене-

раловым и администрацией стадиона?

Задача 3. Издательство «Экономическая литература» заключило договор с профессорами экономического института Васильевым и Пановым об издании написанной ими рукописи. Редактирование учебника было поручено старшему редактору издательства Фадеевой. В каких правоотношениях состоят с издательством указанные лица?

Задача 4. Предприятие для проведения работ по ремонту крыши, занимаемого им помещения пригласило Смирнова и Фадеева. Было заключено соглашение, по которому Смирнов и Фадеева обязались в течение двух месяцев выполнить данную работу. По окончании работы Смирнов и Фадеев потребовали оплаты за сверхурочный труд, поскольку в течение восьми недель они фактически работали более 40 часов в неделю, и выплаты компенсации за неиспользованный отпуск. Правомерны ли требования Смирнова и Фадеева? Изменится ли решение, если окажется, что им были установлены время начала и окончания работы, перерыв на обед и день отдыха?

Задача 5. ООО «Вектор» заключил договор с гражданкой Шалимовой, согласно которому она предоставила часть своего дома под магазин за определенную плату. Одновременно в договоре было обусловлено, что Шалимова обязуется убирать помещение, выделенное под магазин, за что ООО будет выплачивать ей ежемесячно по 10000 рублей. Спустя год Шалимова потребовала выплаты компенсации за неиспользованный отпуск, либо предоставить ей отпуск. В каких правоотношениях находится Шалимова с ООО? Законны ли требования Шалимовой?

Задача 6. В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном обществе в профорганах двух профессиональных союзов, созданных в этом АО, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров, в частности, должен ли каждый профсоюзный орган в отдельности нести переговоры от имени объединяемых и представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию? От имени кого ведет переговоры эта комиссия? Подготовьте аргументированные ответы на поставленные вопросы.

Задача 7. На прием к адвокату пришел гражданин Королев и попросил разъяснить ему, считается ли он принятым на работу и может ли требовать оформления трудовой книжки. Королев пояснил, что работает в туристическом агентстве менеджером, с ним заключен договор, названный «Соглашение на выполнение подрядных работ», в соответствии с которым он является на работу к восьми часам каждый день, кроме субботы и воскресенья. Его рабочий день длится 9 часов, в течение дня он работает с клиентами туристического агентства, продает путевки и получает ежемесячно вознаграждение за свою работу в зависимости от числа проданных путевок, подчиняется при этом директору агентства. В роли адвоката дайте мотивированный ответ гражданину Королеву.

Задание 8. Заполните таблицу сравнительного анализа.

Сравнительная характеристика трудовых и гражданско-правовых отношений

Признаки сравнения	**Трудовое правоотношение**	**Гражданское правоотношение**
Понятие		
Стороны		
Основания возникновения		
Содержание		
Способы регулирования		

Задание 9. Заполните таблицу.

Сравнительная характеристика правового статуса субъектов трудового права

Виды субъектов	**Трудовая правосубъектность**	**Основные права**	**Основные обязанности**	**Ответственность**
Работники				
Работодатели				

Задание 10. Заполните таблицу.

Сравнительная характеристика актов социального партнерства

Признаки	Коллективный договор	Соглашения
Определение		
Стороны (участники)		
Уровень социального партнерства		
Содержание		

Задание 11. Заполните таблицу.

Сравнительная характеристика соглашений

Признаки сравнения	Генеральное соглашение	Региональное соглашение	Отраслевое соглашение	Территориальное соглашение
Определение				
Уровень социального партнерства				
Участники				
Содержание				

Задание 12. Заполните таблицу.

Содержание коллективного договора

Ст. ТК РФ	Условия коллективного договора
…	…

Тема 2: Трудовой договор (8 часов)

Вопросы для обсуждения

1. Трудовой договор как одна из форм реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду. Понятие, стороны и значение трудового договора.
2. Содержание ТД
3. Порядок заключения ТД. Прием на работу.
4. Виды ТД по сроку.
5. Изменение ТД.
6. Общая характеристика оснований прекращения ТД. Отличие прекращения ТД от отстранения от работы.
7. Расторжение ТД по инициативе работника.
8. Расторжение ТД по инициативе работодателя.
9. Порядок увольнения и производство расчета. Выходное пособие.
10. Правовые последствия незаконного увольнения работника.
11. Трудовая книжка работника.

Методические указания по изучению

Изучение данной темы следует начать с анализа ст. 37 Конституции РФ, где закреплено положение о свободе труда. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Одной из форм распоряжения своими способностями к труду является работа по найму.

Трудовой договор можно рассматривать в трех аспектах: 1) как соглашение о труде в качестве наемного работника; 2) как юридический факт, являющийся основанием возникновения трудового правоотношения; 3) как один из основных институтов трудового права, т.е. система правовых норм о приеме на работу (заключении трудового договора), переводе на другую работу (изменение трудового договора) и увольнении (прекращении трудового договора). Необходимо рассмотреть каждый из этих аспектов в отдельности.

Студент должен уяснить социально-экономическую роль трудового договора и раскрыть его юридическое значение.

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

Содержание трудового договора составляет совокупность его условий. Основываясь на положениях ст. 57 Трудового кодекса РФ, необходимо рассказать о следующих группах условий, включаемых в трудовой договор: сведения, которые необходимы для заключения трудового договора, обязательные и дополнительные условия.

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

При подготовке четвертого вопроса, необходимо обратить внимание, что в соответствии со ст. 58 ТК РФ трудовые договоры заключаются:

1) на неопределенный срок;

2) на определенный срок не более пяти лет;

Следует знать, что срочный трудовой договор может быть заключен в случаях, предусмотренных ст.59 ТК РФ, например, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы, или условий ее выполнения.

При подготовке пятого вопроса, студент должен уяснить, что изменение трудового договора – это изменение его условий, которые были оговорены между работников и работодателем при заключении трудового договора.

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

Студент должен знать классификацию видов переводов на другую работу, основания и условия перевода по каждому из его видов. Так, в зависимости от срока, все переводы делятся на постоянные и временные. В зависимости от места: 1) переводы у того же работодателя; 2) перевод к другому работодателю в той же местности; 3) переводы в другую местность. В зависимости от инициативы переводы делятся по инициативе работодателя и по инициативе самого работника.

Студенту необходимо уделить серьезное внимание вопросу об основаниях прекращения договора.

Трудовой договор может быть прекращен лишь по основаниям, указанным в законе, и в определенном порядке, предусмотренном по каждому из оснований. Общие основания прекращения трудового договора предусмотрены ст. 77 ТК РФ.

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

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

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

По всем основаниям ст. 81 ТК РФ работодатель может расторгнуть с любым работником трудовой договор, заключенный как на неопределенный срок, так и срочный, но с соблюдением определенных правил по каждому основанию.

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

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

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

Задания и задачи

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

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

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

Задача 4. Бухгалтер торговой компании Тарасова была переведена на основании п. 5 ст. 77 ТК на работу в промышленный холдинг на должность заместителя главного бухгалтера с месячным испытательным сроком. Через 3 недели после оформления приема на работу работодатель предложил Тарасовой вернуться на прежнюю работу в торговую компанию «в связи с недостаточным опытом руководящей работы». От перевода работница отказалась, после чего был издан приказ об увольнении Тарасовой по ст. 71 ТК как не выдержавшей испытание. С таким приказом она не согласилась и обратилась в суд за разрешением возникшего трудового спора. Законно ли увольнение Романовой?

Задача 5. Васильева обратилась с просьбой принять ее на работу экономистом. Работодатель, узнав, что у Васильевой есть двое детей (3 года и 7 лет), отказал ей в приеме на работу. Может ли Васильева обжаловать отказ в приеме на работу? Какое решение может быть вынесено в случае признания отказа в приеме на работу необоснованным? В каких случаях отказ в приеме на работу признается необоснованным?

Задача 6. В связи с наводнением директор компании своим приказом перевел бухгалтера Воронову, юрисконсульта Воробьева и всех работников службы маркетинга на работы по ликвидации последствий стихийного бедствия. Указанные выше работники отказались от такого перевода, мотивируя это тем, что имеет место перевод на не обусловленную трудовым договором работу. Правомерны ли действия работодателя?

Задача 7. В связи с производственной аварией в ремонтном цехе токаря IV разряда Коровина перевели на работу грузчиком на 2 месяца. В прокатном цехе из-за болезни разнора-

бочего Козлова перевели в разнорабочие слесаря Медведева. Коровин и Медведев обратились в КТС с жалобами на незаконный перевод. Каковы основания и условия перевода работника на другую работу по инициативе работодателя? Правомерны ли действия работодателя?

Задача 8. Тимошенко был принят в автокомбинат № 5 водителем легковой автомашины. Приказом по автокомбинату он был перемещен для работы на автобусе. Тимошенко отказался от работы на автобусе. Правомерен ли отказ Тимошенко?

Является ли законным данный перевод на другую работу?

Задача 9. Маслова обратилась 10 февраля с письменным заявлением к администрации, где она работала экономистом, с просьбой уволить ее с работы, так как она намерена перейти на работу в другую организацию, где ей предлагают работу бухгалтера. 25 марта того же года администрация издала приказ об увольнении Масловой по собственному желанию (п. 3 ст. 77 ТК РФ). Маслова обжаловала увольнение в суд, при этом она объяснила, что в феврале у нее действительно была возможность поступить на другую работу, но теперь у нее такой возможности нет. Подлежит ли требование Масловой удовлетворению? Каков порядок расторжения трудового договора по ст. 80 ТК РФ?

Задача 10. Комендант общежития медицинской академии Самохина подала заявление о своем желании уйти с работы. По истечении 2 недель администрация академии заявила, что она не может найти другого подходящего работника и отказалась принять материальные ценности, вверенные коменданту, и выдать ей трудовую книжку. Самохина обратилась к юрисконсульту академии за разъяснением может ли она самовольно оставить работу и куда ей следует обратиться с требованием о расторжении трудового договора. Решите данное дело.

Задача 11. После возникшей ссоры с одним из сотрудников магазина Собакин обратился к администрации с заявлением уволить его по собственному желанию. В тот же день был издан приказ об увольнении Собакин по соглашению сторон (п.1 ст.77 ТК РФ). Через два дня после издания приказа Собакин потребовал свое заявление об увольнении обратно. Администрация магазина возражала. Кто прав?

Задача 12. Техник Симонов за нарушение общественного порядка в спортклубе завода был уволен по п. 5 ст. 81 ТК РФ. До этого случая на Симонова было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу. Симонов обратился с иском в суд о восстановлении на работе. Какое решение должен принять суд?

Задача 13. Ложкина работала в детских яслях в должности медицинской сестры. Приказом администрации она была уволена с работы по п. 5 ст. 81 ТК РФ. Поводом для увольнения послужили отказы Ложкиной выполнить распоряжение заведующей – принимать участие в уборках территории детского сада. Считая увольнение неправильным, Спицына обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. Какое решение должен принять суд?

Задача 14. Приемщица готовой продукции швейного объединения «Женская мода» Землякова приказом администрации была уволена 8 декабря 2019 г. по п. 2 ст. 83 ТК РФ в связи с восстановлением судом Черникиной, ранее занимавшей эту должность. Землякова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула за 5 месяцев. В исковом заявлении Землякова указала, что в швейном объединении имеется другая работа, которую она могла бы выполнять. Однако администрация не предлагала ей никакой другой работы. Какое решение должен вынести суд?

Задача 15. Грузчик универсама Соколов уволен с работы по п. 6 ст. 81 ТК РФ. Соколов обжаловал данное увольнение и в своем заявлении, поданном в суд, указал, что он действительно находился в нетрезвом состоянии на работе, но это было не в момент явки на работу, а за один час до окончания работы и поэтому на его трудоспособности и производительности в течение всего рабочего дня не отразилось. Является ли увольнение Соколова законным? Какое решение должен вынести суд? Какие доказательства принимаются во внимание для подтверждения нетрезвого состояния?

Задача 16. Заведующая филиалом универмага «Детский Мир» Боброва была уволена с работы дирекцией универмага по п. 7 ст. 81 ТК РФ в связи с недостачей 48 тыс. руб., ко-

торая была обнаружена при ревизии отдела. Боброва погасила установленную недостачу и обратилась к администрации с просьбой о восстановлении ее на прежней работе. Так как администрация универмага в восстановлении на работе отказала, Боброва обратилась в суд, где заявила о незаконности ее увольнения. Законно ли увольнения Бобровой? Какое решение должен вынести суд?

Задача 17. Смирнов обратился в суд с иском у «Уралмаш» о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, возмещении морального вреда, указывая, что работал у ответчика по трудовому договору монтажником внутренних систем РЗУ IV разряда. Согласно медицинскому заключению по состоянию здоровья ему был рекомендован легкий труд без подъема тяжестей на 2 месяца. Истец был уволен с работы по п. 8 ст. 77 ТК в связи с отказом от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Смирнов считает увольнение незаконным, поскольку легкий труд ему был рекомендован временно. Разрешите спор.

Задача 18. Захарова приняли на работу старшим продавцом магазина «Детское питание» с двухмесячным испытательным сроком. После истечения этого срока с согласия Захарова испытательный срок был продлен еще на 1 месяц. В течение этого месяца Захаров дважды опоздал на работу, за что и был уволен по ст. 71 ТК. Захаров обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Сформулируйте решение суда.

Задача 19. Лисицын работал кладовщиком на швейном комбинате и по совместительству рабочим по отгрузке готовой продукции на кондитерской фабрике. За совершенное на кондитерской фабрике хищение он был уволен по подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК. Узнав об этом, работодатель уволил его с должности кладовщика по п. 7 ст. 81 ТК. Лисицын обратился с иском в суд о восстановлении на работе кладовщиком, указав, что на швейном комбинате не совершал никаких виновных действий. Правомерно ли увольнение Лисицына? Когда и за какие действия может быть уволен работник по п. 7 ст. 81 ТК?

Задача 20. В связи с реорганизацией завода цветных металлов в г. Норильске работникам некоторых подразделений снизили заработную плату. Об этом они были уведомлены за 2 месяца. 10 работников, не согласившихся с продолжением работы в новых условиях, уволили по п. 7 ст. 77 ТК. Работники обратились в суд. В исковых заявлениях они указали, что размер заработка был указан в их трудовых договорах. Правомерно ли увольнение? Разрешите спор.

Задача 21. В связи с опозданием на работу 17 марта 2019 г. на 2 часа 17-летнему токарю Сидорову было объявлено замечание. 5 апреля Сидоров вновь совершил опоздание, в связи, с чем приказом работодателя был уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Оспаривая в суде увольнение, Сидоров указал, что 5 апреля он опоздал на работу всего на 15 минут. Кроме того, при увольнении Сидорова работодатель не обращался в государственную инспекцию труда. Какое решение должен вынести суд? Каков порядок расторжения трудового договора с работника в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя?

Задача 22. Макаров обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Судом установлено, что на основании заключенного между Макаровым и организацией трудового договора от 1 октября 2019 г. Макаров принят на работу в отдел контроля и ревизий контролером-ревизором пассажирских поездов. В тот же день с Макаровым был заключен договор о полной материальной ответственности. Приказом от 31 августа 2019 г. он уволен с работы на основании п. 7 ст. 81 Трудового кодекса Российской Федерации. Основанием для увольнения Макарова послужил акт повторной ревизии контролеров-ревизоров от 8 июля 2019 г. В соответствии с данным актом в ходе ревизии, проведенной совместно с линейным отделом органов внутренних дел, было выявлено 11 пассажиров, которые заплатили штраф за безбилетный проезд контролеру-ревизору Макарову, однако последним квитанции об оплате штрафа указанным пассажирам выписаны не были. Какое решение должен принять суд?

Тема 3: Рабочее время и время отдыха (2 часа)

Вопросы для обсуждения

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

Методические указания по изучению

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

Изучая вопрос о регулировании рабочего времени и времени отдыха, студентам необходимо учитывать, вопросы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха являются как предметом государственного (нормативного) регулирования, так и предметом коллективно-договорного регулирования. Сопоставляя объем норм о рабочем времени и времени отдыха, регулируемых в централизованном и локальном порядке, студентам необходимо обратить внимание на преобладающий объем норм императивного характера, обусловленных целями и задачами правового регулирования рабочего времени и времени отдыха. Отмечая тенденцию существенного расширения коллективно-договорного регулирования условий труда, следует отметить, что в данной сфере это регулирование относится в основном к установлению режима труда и отдыха. Однако надо помнить, что условия коллективного договора не могут ухудшать положение работников по сравнению с законодательством (ст. 9 ТК РФ). Поэтому на практике допустимы лишь условия об уменьшении установленной законом продолжительности рабочего времени, обычно для отдельных категорий работников (например, женщин с детьми), об установлении дополнительных отпусков к основному ежегодному и др.

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

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

Законодательством предусматривается возможность установления различного режима, в основе которого могут быть графики сменности: скользящий (гибкий) график рабочего времени, вахтовый метод режима труда и др. На основе учебной литературы и действующего законодательства важно уметь дать правильную характеристику существующих режимов рабочего времени, обратив внимание на круг лиц, в отношении которых он может устанавливаться, специфику производственных условий, вызывающих необходимость применения соответствующего режима, например, вахтового метода. Также следует

обратить внимание, что на работодателя законом возложена обязанность организации учета фактически отработанного времени каждым работником. Различают следующие основные виды учета – ежедневный и суммированный.

При подготовке к третьему вопросу, необходимо отметить, что в трудовом законодательстве предусмотрено два вида работ, которые могут осуществляться сверх установленной продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа и работа с режимом ненормированного рабочего дня.

При изучении вопроса о сверхурочных работах студентам необходимо, прежде всего, из положения действующего законодательства об ограничении сверхурочных работ. Надо учесть, что работники могут привлекаться к сверхурочной работе по общему правилу только с их согласия. Рассмотрев понятие ненормированного рабочего дня, необходимо выделить отличия такого режима от сверхурочной работы.

При изучении вопросов времени отдыха надо обратить внимание на его понятие и виды, предусмотренные в действующем законодательстве и раскрываемые в учебной литературе. Так начинать изложение вопроса о праве на отдых и его видах студенты должны с анализа п. 5 ст. 37 Конституции, ст. 2 ТК РФ согласно которым установленные федеральным законом гарантии права на отдых обеспечиваются работающим по трудовому договору. При этом важнейшие виды отдыха и порядок их предоставления регулируются в централизованном порядке. В коллективно-договорном порядке решаются вопросы времени отдыха либо неурегулированные в законодательстве, либо конкретизирующие нормы, главным образом, относительно режима его использования.

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

При изучении вопроса об отпусках без сохранения заработной платы следует иметь в виду, что действующее трудовое законодательство устанавливает два вида оснований для их предоставления по просьбе работника. При наличии одних работодатель обязан предоставлять работникам соответствующий отпуск, а при наличии других – может и не предоставить. В случае, если работники не по своей вине не могут выполнять обязанности, предусмотренные заключенными с ними трудовыми договорами, то работодатель обязан оплатить время простоя.

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

Задания и задачи

Задача 1. В связи с необходимостью завершения укладки бетона при строительстве многоэтажного объекта старший производитель работ отдал распоряжение оставаться всем бетонщикам на работе до полной укладки привезенного бетона. В связи с этим указанные работники переработали на объекте сверх своей ежедневной нормы по 4 часа. Работники поинтересовались у прораба, как будет компенсирована такая переработка. Однако прораб ответил, что, поскольку бетон был доставлен с нарушением установленного

времени его подвоза, а рабочие часть времени в течение рабочего дня не работали, поэтому никакой компенсации за дополнительные часы работы работникам не полагается. Имела ли место в данном случае сверхурочная работа?

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

Задача 3. Санитарка больницы ушла в отпуск по графику с 20 мая 2019 г. на 28 календарных дней. 31 мая 2019 г. она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели.

Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска? На основании чего?

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

Задача 5. Сотруднице коммерческой организации Конорейкиной, имеющей ребенка-инвалида в возрасте 15 лет, было отказано в предоставлении дополнительного дня отдыха в течение каждой рабочей недели в связи с отсутствием у организации соответствующих денежных средств. Правомерен ли отказ? За счет, каких средств, производится оплата дополнительных выходных дней в указанных случаях?

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

Тема 4: Оплата труда (2 часа)

Вопросы для обсуждения

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

Методические указания по изучению

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

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

Для более полного уяснения понятия заработной платы по трудовому правоотношению студентам необходимо знать также отличие от оплаты труда по гражданским договорам. Здесь главное состоит в следующем: по гражданским договорам, связанным с трудом, труд оплачивается за его результат, не систематически, а разово; нет заранее установленных показателей повышения или снижения размера оплаты труда; нет установленного государством минимума в оплате труда; отсутствует определенная правовая ее организация; отсутствует та ее часть, которая в трудовом правоотношении составляет надбавки, доплаты, премии.

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

Государственное нормирование представляет собой установление государством таких норм оплаты труда, которые являются обязательными для сторон любого трудового договора. Государство устанавливает минимальный размер заработной платы, а также нормирует оплату труда государственных служащих, действуя в этих случаях путем прямых предписаний (прямое нормирование). Кроме того, государство осуществляет и косвенное нормирование заработной платы через налоговые механизмы: налоги на доходы предприятия и на доходы работника.

Договорное регулирование включает два уровня: коллективный и индивидуальный. Первый имеет две правовые формы (социально-партнерское соглашение и коллективный договор), второй осуществляется на уровне работник-работодатель. Именно здесь осуществляется конкретизация тех условий заработной платы, которые содержатся в законодательстве, соглашениях и коллективных договорах применительно к конкретному трудовому правоотношению.

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

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

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

К числу других аспектов заработной платы можно отнести гарантийные выплаты и доплаты, а также компенсационные выплаты. Следует, прежде всего, определить их правовую природу.

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

обязанностей, реализацией конституционных прав, обеспечением охраны здоровья.

Наряду с гарантийными выплатами законодательство указывает также на гарантийные доплаты. Их различие состоит в том, что если выплаты предусмотрены за время освобождения от работы, то доплаты – при наличии работы, в случаях имеющегося при этом снижения заработка. Это доплата несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, доплата за время простоя, при некоторых переводах на другую нижеоплачиваемую работу и в других случаях.

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

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

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

Задания и задачи

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

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

Задача 3. Слесарь завода по ремонту оборудования Клочков обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором указал, что работодатель не оплатил ему сверхурочную работу, которую он выполнил в течение четырех дней подряд по 4 часа ежедневно. Как выяснилось при рассмотрении в КТС заявления Клочкова, указанная работа производилась им в конце месяца по собственной инициативе с целью перевыполнения производственного задания с тем, чтобы получить дополнительную премию, преду-

смотренную системой оплаты труда, по результатам работы за месяц. Дайте правовую оценку обоснованности требований работника. В каком порядке, и в каких размерах должна быть оплачена сверхурочная работа в данной ситуации?

Задача 4. При увольнении подсобного рабочего строительной организации по собственному желанию (ст. 80 ТК) возник вопрос о том, в каком порядке оплатить его работу в выходные и праздничные дни, имевшую место незадолго до увольнения. Настаивая на том, что за работу в выходные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, руководитель организации предложил работнику оформить увольнение на один день позже, а в последний день работы предоставить отгул без оплаты. За работу в праздничные дни руководитель пообещал доплатить работнику еще одну повременную тарифную ставку подсобного рабочего, согласно присвоенному ему первому разряду. Не согласившись с решением руководителя организации, работник обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором просил обязать работодателя оплатить в связи с предстоящим увольнением отработанные выходные и праздничные дни в двойном размере тарифной ставки и, кроме того, начислить за эти дни премию из расчета 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании рабочих в данной организации. Дайте оценку правомерности требований работника. Предложите свой вариант разрешения данного спора.

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

Задача 6. Бригада работников по замене кровли здания организации согласно заключенному трудовому соглашению выполнила оговоренные в соглашении работы. Общая сумма заработной платы за выполненный объем работ по трудовому соглашению составила 60 тыс. руб., однако руководитель организации принял решение выплатить членам бригады только 40 тыс. руб., ссылаясь на то, что при проверке сметы затрат на указанные в трудовом соглашении работы нормировщиком были допущены ошибки в описании перечня необходимых к выполнению работ, а также в нормировании и расчете их оплаты. Считая, что руководством организации не выполнены условия трудового соглашения по оплате труда, работники бригады обратились в комиссию по трудовым спорам организации с заявлением о взыскании недополученной по трудовому соглашению суммы. Подготовьте текст решения КТС организации по данному спору. Разрешите спор по существу.

Задача 7. По заданию начальника механического цеха авиационного объединения Ларионов, токарь 6-го разряда со сдельной оплатой труда, в течение июля выполнял работу токаря 4-го разряда, поскольку работа по его квалификации 6-го разряда в данный период в цехе отсутствовала. По мнению работника, оплата труда должна производиться по присвоенному ему 6-му разряду, в связи с чем он обратился к руководителю организации с заявлением оплатить ему работу как специалисту 6-го разряда своей профессии, однако получил отказ со ссылкой на то, что такие работы носят временный характер и отказываться от их выполнения работник не вправе, поскольку его профессия включает выполнение всех видов работ по профессии токаря. Не согласившись с таким решением, Ларионов обратился в комиссию по трудовым спорам организации с заявлением обязать работодателя оплатить выполненную работу по присвоенному ему 6-му разряду. Подлежит ли удовлетворению требование работника? Каким нормативным актом должна руководствоваться КТС при вынесении решения по возникшему трудовому спору? Подготовьте проект решения КТС.

Задача 8. Начальник сборочного цеха механического завода 25 марта издал распоряжение, в соответствии с которым с 1 апреля текущего года повышены нормы выработки

для всех рабочих основных профессий на 10%. Считая такие нормы необоснованно завышенными и не соответствующими условиям труда, группа рабочих обратилась в выборный профсоюзный орган организации с требованием обязать начальника цеха отменить распоряжение. Правомерны ли требования рабочих? В каком порядке, при каких условиях могут пересматриваться нормы выработки в конкретной организации? Подготовьте ответ выборного профсоюзного органа рабочим и разрешите спор по существу.

Задача 9. При заключении коллективного договора на птицефабрике представителями работников и работодателя было принято решение о том, что в случае отсутствия средств на оплату труда работодатель вправе выплачивать заработную плату работникам в установленные сроки в неденежной форме в виде птичьего мяса в пределах 20% от общей суммы заработной платы работников. При очередной выплате заработной платы группа работников отказалась получать птичье мясо, требуя оплатить их труд в денежной форме (в рублях). В удовлетворении требований работников работодатель отказал, ссылаясь на условия заключенного коллективного договора. Правомерно ли требование работников? В каком порядке, при каких условиях может выплачиваться заработная плата в неденежной форме? Разрешите спор по существу.

Задача 10. Старший инженер по организации и нормированию труда строительного треста Кузнецов был направлен в командировку сроком на пять дней в другой город для обмена опытом работы. По истечении срока командировки работник своевременно не представил в бухгалтерию организации финансовый отчет о затратах на командировку, в то время как за ним, по расчетам бухгалтерии, оставалась задолженность в размере 3200 руб. исходя из суммы аванса, выданного ему на командировочные расходы. При получении очередной заработной платы указанная сумма была полностью удержана из заработной платы работника по распоряжению руководителя организации. Правомерно ли поступил руководитель организации в данной ситуации?

Задача 11. Приказом руководителя организации сварщику 5-го разряда механического цеха в мае был снижен квалификационный разряд до 3-го разряда сроком на три месяца за систематический брак в работе. Поводом для принятия такого решения явилась докладная записка начальника участка сварочных работ. Считая приказ незаконным, работник обратился в комиссию по трудовым спорам. Дайте правовую оценку данному приказу. Какое решение должна вынести КТС?

Задание 12

Заполните таблицу сравнительного анализа

Сравнительная характеристика гарантийных и компенсационных выплат

Виды выплат	**Правовая основа**	**Размер**
Гарантийные выплаты		
…		
Компенсационные выплаты		
…		

Тема 5: Охрана труда (2 часа)

Вопросы для обсуждения

1. Понятие, содержание и значение охраны труда.
2. Правовое регулирование и принципы охраны труда.
3. Право работника на охрану труда, его гарантии и обязанности работодателя по его обеспечению.
4. Организация охраны труда.
5. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
6. Охрана труда женщин.
7. Охрана труда несовершеннолетних.

Методические указания по изучению

Изучение данной темы следует начинать с вопроса о том, каково содержание института охраны труда? При ответе на данный вопрос необходимо дать анализ правовых норм, входящих в его содержание, раскрыв их задачи. Это правовые предписания, направленные на обеспечение надлежащих условий труда, безопасных для жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности.

В широком смысле, под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. В узком смысле охрана труда – это система правовых мероприятий и средств обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности на производстве, в том числе и правовых норм по оздоровлению и улучшению условий труда. Ряд авторов понимает охрану труда в узком смысле как правовой институт, т.е. совокупность правовых норм, отрасли трудового права

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

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

Каждый работник имеет право на охрану труда (ст. 37 Конституции РФ, ст. 21 ТК РФ). Право на охрану труда – это право работника, реализуемое в процессе его труда. Содержание права на охрану труда включает ряд прав (возможностей) работника, которые перечисляются в ст. 219 ТК РФ. Отвечая на третий вопрос надо остановиться на гарантиях права работника на охрану труда, в том числе на обязанностях работодателя по обеспечению безопасных условий труда.

Изучая четвертый вопрос необходимо обратить внимание, что организация охраны труда включает государственное управление, органы охраны труда, ее планирование и финансирование, предупредительный надзор и расследование несчастных случаев на производстве, их профилактику и учет. Законодатель распределил полномочия и ответственность по организации охраны труда между всеми уровнями управления. Управление охраной труда в целом, на федеральном уровне осуществляется либо Правительством РФ, либо по его поручению Минтруда России и другими федеральными органами исполнительной власти в пределах их полномочий. В пределах субъекта РФ управление охраной труда поручено органам исполнительной власти субъектов РФ. Субъектам РФ предоставлено право передавать отдельные полномочия по государственному управлению охраной труда органам местного самоуправления. К обязанностям работодателя отнесены организация работы по обеспечению выполнения работниками требований охраны труда и контроль за соблюдением работниками законодательства об охране труда. Выполнение этой обязанности производится в следующем порядке: если численность работников более 50 человек, то работодатель обязан создать службу охраны труда или ввести должность специалиста по охране труда. В иных случаях работодатель вправе создать указанную службу (или ввести должность специалиста по охране труда) либо осуществлять их функции самостоятельно или привлечь по гражданско-правовому договору организацию (специалиста), оказывающую услуги в области охраны труда. Организации, оказывающие услуги в области охраны труда, подлежат обязательной аккредитации.

Серьезное внимание следует уделить расследованию и учету несчастных случаев на производстве.

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

Задания и задачи

Задача 1. На общем собрании химического комбината было принято решение о замене выдачи молока производственным работникам ежемесячной денежной компенсацией. Инспектор по охране труда наложил на директора комбината штраф и дисквалифицировал на пять лет. Правомерно ли поступил инспектор труда?

Задача 2. В результате несчастного случая на стройке серьезно пострадал рабочий М. Главный инженер пригласил представителя выборного профсоюзного органа и бригадира, которые составили акт о несчастном случае на производстве. В акте указали, что виновным в несчастном случае является М., так как он находился в тот момент в нетрезвом состоянии. Какие нарушения были допущены работодателем? Повлияет ли нетрезвое состояние на размер страховых возмещений, полагающихся работнику?

Задача 3. Инженер Г. в обеденный перерыв, находясь во внутреннем дворе завода «Зенит», был сильно покусан собакой. Кроме того, в результате произошедшего, Г. упал и сломал ногу. После выхода из больницы, где он находился более двух месяцев, он обратился к работодателю с требованиями о возмещении вреда в порядке, установленном законом. Однако директор заявил, что произошедшее не является несчастным случаем, так как он произошел не на рабочем месте, к тому же и не в рабочее время. Г. обратился к адвокату. Права ли администрация завода? Относится ли произошедшее к несчастному случаю? Какие возмещения полагаются Г. и куда ему следует обратиться?

Задание 4. Заполните таблицу.

Специальные нормы по охране труда женщин	**Правовая основа**	**Содержание**
….		
Специальные нормы по охране труда несовершеннолетних		
….		

Тема 6: Ответственность сторон трудовых правоотношений (4 часа)

Вопросы для обсуждения

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

Методические указания по изучению

Изучение данной темы следует начать с уяснения понятия «трудовая дисциплина». Самым внимательным образом следует подойти к правовому регулированию дисциплины труда. В соответствии со ст. 189 ТК РФ, дисциплина труда регулируется ТК РФ, иными законами, ставами и положениями о дисциплине, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами организации. Отдельно надо остановиться на правилах внутреннего трудового распорядка работодателя.

Необходимо хорошо изучить вопрос о дисциплинарной ответственности работников. Она является одним из видов юридической ответственности, которая предусмотрена законодательством за неправомерное поведение. В основе дисциплинарной ответственности всегда лежит конкретный дисциплинарный проступок. Это – противоправное, виновное невыполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей.

Следует знать, что субъектом дисциплинарного проступка может быть только гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с конкретным работодателем и нарушающий трудовую дисциплину.

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

Изучению вопросов, связанных с материальной ответственностью необходимо уделить самое пристальное внимание, поскольку трудовое законодательство, регулируя отношения по материальной ответственности сторон трудового договора, направлено как на обеспечение сохранности имущества работодателя, так и на защиту права работника на труд, охрану его здоровья и личной собственности.

Среди правовых актов, относящихся к трудовому законодательству, особое место отводится тем, которые регулируют материальную ответственность рабочих и служащих за ущерб, причиненный работодателю. Она заключается в обязанности работника возместить в установленном законом порядке и размерах причиненный по его вине имущественный ущерб работодателю, у которого он работает.

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

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

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

Возмещению полежит ущерб, выразившийся в утрате, ухудшении или понижении ценности имущества, необходимости для предприятия произвести затраты на восстановление первоначального состояния, приобретения имущества или иных ценностей либо произвести излишние выплаты. Не допускается взыскание с работников тех доходов, которые предприятие могло бы получить, но не получило в связи с неправильными действиями (бездействием) работника.

Под противоправным поведением как одним из условий материальной ответственности работника понимается поведение, которое противоречит предписаниям правовых актов (норм), а также приказам и распоряжениям администрации. Такое поведение может выражаться как в форме действия, так и в форме бездействия. Чтобы дать правовую оценку действий (бездействия) работника, надо четко определить круг его обязанностей по трудовому договору. Это вытекает из того факта, что материальная ответственность по нормам трудового права неразрывно связана с исполнением работниками своих трудовых обязанностей, и противоправность в его поведении имеет место только в случае неисполнения либо ненадлежащего исполнения этих обязанностей.

Следует обратить внимание, что противоправное поведение, приведшее к материальному ущербу предприятия, может быть вменено работнику только в том случае, если между его действием (бездействием) и прямым действительным ущербом имеется причинная связь. Установление действительной причины ущерба позволяет уточнить круг работников, на которых в соответствии с законодательством должна быть возложена ответственность по возмещению ущерба. При отсутствии причинной связи между противоправными действиями (бездействием) работника и наступившим для предприятия имущественным ущербом этот ущерб не может быть вменен ему в вину.

Нормы трудового законодательства содержат прямое указание на необходимость учета вины работника в причинении ущерба работодателю. При этом под виной следует понимать психическое (внутреннее) отношение лица к своему противоправному поведению и его последствиям. Различают вину в форме умысла (прямого или косвенного) и в форме неосторожности (самонадеянности, небрежности, неосмотрительности). Любая форма вины может послужить основанием привлечения работника к материальной ответственности по нормам трудового права (при наличии других условий материальной ответственности).

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

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

Нормами трудового законодательства (ст. 250 ТК РФ) предусмотрены возможность уменьшения размера ущерба, подлежащего возмещению, которая относится ко всем видам материальной ответственности рабочих и служащих. Размер возмещаемого ущерба может быть уменьшен в зависимости от степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника, причинившего ущерб. Такое снижение недопустимо, если ущерб причинён преступлением, совершенным с корыстной целью (например, хищением или присвоением имущества предприятия).

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

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

Необходимо уяснить, что возмещение ущерба в размере, не превышающем среднего

месячного заработка, производится по распоряжению работодателя предприятия путем удержания из заработной платы работника.

В остальных случаях возмещение ущерба производится путем предъявления в установленном порядке работодателем иска в районный (городской) суд.

Задания и задачи

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

Задача 2. Фрезеровщику III разряда Макарову в связи с отсутствием на работе более квалифицированного рабочего мастер цеха поручил изготовить деталь, многие операции, обработки которой относились по сложности к работам V разряда. От такой работы Макаров отказался, ссылаясь на недостаточную для выполнения задания квалификацию. Пообещав повысить Макарову разряд, мастер уговорил его взяться за порученную работу. В результате деталь оказалась браком, на исправление которого пришлось затратить 4 тыс. руб. Может ли быть возложена на Макарова материальная ответственность за этот ущерб? Перечислите условия материальной ответственности работников по нормам трудового права.

Задача 3. На одной из буровых установок в Тюменской области из-за сильных морозов вышел из строя ряд механизмов. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившиеся в исправности средства и применив в экстремальной ситуации, не предусмотренные правилами ведения работы методы. В противном случае предприятию мог быть причинен значительный материальный ущерб. Но и новый метод ведения работ привел к поломке части агрегатов, Тем самым предприятию был причинен материальный ущерб, правда, в значительно меньших размерах, чем, если бы члены бригады не проявили инициативу. Администрация предприятия лишила коллектив бригады премии за невыполнение планового задания и потребовала возмещения ущерба, вызванного поломкой буровых механизмов. Правомерны ли действия администрации? Что понимается под нормальным производственно-хозяйственным риском? Каковы его пределы? Кто устанавливает эти пределы?

Задача 4. Производственное объединение прачечных «Чайка» за испорченную при стирке партию белья выплатило его собственнику 30 тыс. руб. В удовлетворении регрессного иска объединения к стиральщику Никонову о возмещении на эту сумму ущерба районный народный суд отказал, ссылаясь на то, что белье пришло в негодность в результате отбеливания его хлорной известью. При этом суд посчитал, что в этом вины ответчика нет, так как отбеливание он производил по указанию мастера цеха. Между тем, как установлено впоследствии, до этой операции белье было испорчено по вине ответчика, который в нарушение технологии стирал его вместе с цветным бельем, и оно закрасилось; последующее отбеливание было вызвано только этим обстоятельством. Законно ли решение суда? Имеются ли в данной ситуации условия для возмещения материального ущерба, причиненного ответчиком?

Задача 5. В мае администрации ПМК Амурской области предъявила в суд иск к водителю Сергееву о взыскании 6000 руб. В исковом заявлении истец указал следующее: по приказу администрации от 6 апреля водитель автомобиля Сергеев был направлен из г. Благовещенска в командировку для обеспечения прокладки кабеля. Управляя грузовой автомашиной, он изменил маршрут следования и до 12 апреля находился у брата в Слободненском районе, а на место работы прибыл только 14 апреля, т.е. находился в пути на 32 часа больше расчетного времени, в течение которых использовал автомобиль в личных

целях, и, кроме того, допустил перерасход горючего в количестве 40 л, причинив предприятию ущерб на сумму 6000 руб. Доводы ответчика о том, что задержка в пути и отклонение от маршрута следования в командировку были вызваны поломкой автомашины, не нашли в суде подтверждения. Суд удовлетворил исковые требования администрации ПМК полностью. Законно ли решение суда?

При каких условиях наступает материальная ответственность работника в полном размере причиненного ущерба не при исполнении трудовых обязанностей?

Задача 6. Волгоградский промторг предъявил иск к Шарову, Гришину и Кирилову о взыскании 70300 руб. в возмещение ущерба, причиненного выплатой штрафа за несвоевременный возврат тары по их вине. Ответчики дважды допустили задержку возврата тары, за что с промторга решениями арбитражного суда взыскивался штраф: в первом случае – 20300 руб., во втором – 50000 руб. Разрешая спор, районный суд исходил из общей суммы иска и взыскал с ответчиков в возмещение ущерба 42000 руб., т.е. в пределах их среднего месячного заработка. Правильно ли поступил суд в данном случае? Как определяется размер возмещаемого ущерба, если в одном производстве рассматривается несколько требований о возмещении работником ущерба?

Задача 7. Соколова работала в КБ «ВТБ» кассиром отдела неторговых операций, с ней был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Непосредственным местом ее работы являлся пункт обмена валюты. В январе при обмене валюты клиент обманным путем изъял у Соколовой 4000 долларов США. Соколова пыталась задержать клиента с помощью охранника, но сделать этого не удалось. О происшедшем было сообщено работодателю. Изучив первичные материалы происшествия и письменное объяснение работницы, работодатель обратился в суд с исковым заявлением о взыскании с Соколовой в полном размере причиненного ею материального ущерба. Полежит ли удовлетворению исковое требование работодателя Возможно ли в данной ситуации снижение размера взыскания, если учесть, что Соколова разведена, имеет на иждивении ребенка восьми лет и уволена истцом в связи с утратой доверия?

Задача 8. С работниками склада готовой продукции швейного объединения Лобановой, Гавриловой, Волковой и Петровой работодатель заключил письменный договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности. При проведении инвентаризации материальных ценностей за период с 1 июля по 31 декабря на складе была выявлена недостача швейных изделий на общую сумму 180 тыс. руб. Должностной оклад Лобановой составляет 36000 руб., Гавриловой – 33000 руб., Волковой – 30000 руб., а Петровой – 28000 руб. В октябре Лобанова не работала в связи с отпуском; Петрова в июле находилась на курсах повышения квалификации; Гавриловой на весь декабрь был предоставлен отпуск без сохранения заработной платы. В каком порядке, и в каких размерах может быть взыскан материальный ущерб с каждого работника в данной ситуации? Рассчитайте, какую сумму должен внести каждый из работников бригады в порядке возмещения материального ущерба, причиненного работодателю?

Задача 9. В связи с болезнью экспедитора администрация торговой организации поручила товароведу Григорьевой получить товар на базе. При приемке в торговом зале выяснилось, что не хватает одной упаковки товара стоимостью в 20,5 тысячи рублей. Администрация предложила товароведу возместить данный ущерб. Григорьева отказалась, сославшись на то, что она не несет полной материальной ответственности, так как не является экспедитором. Правомерно ли утверждение Григорьевой? В каком размере, и в каком порядке может быть возмещен ущерб в данном случае?

Задача 10. Токарь Игнатов поломал станок. Администрация привлекла его к материальной ответственности, обязав возместить ущерб, сумма которого составила стоимость ремонта станка и стоимость недополученной продукции за тот период, в течение которого производился ремонт станка. Правильно ли администрация определила размер ущерба, подлежащего возмещению? Как изменится решение, если окажется, что поломка произошла в связи со скрытым дефектом в металле данного станка?

Задача 11. Секретарь генерального директора гостиничного комплекса, не изучив правила пользования множительной техникой, повредила ее. При выяснении обстоятельств повреждения ксерокса было установлено, что секретарь пыталась размножить учебные пособия, необходимые ее дочери для поступления в вуз. Несет ли секретарь материальную ответственность? В каком размере должен быть возмещен ущерб в данном случае?

Задача 12. Решением администрации спортивного клуба в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому администрация имела право к спортсменам, допустившим два опоздания на тренировку в течения месяца, применять, наряду с другими мерами, штраф. Одновременно было предусмотрено, что спортсменам, не допустившим опоздания на тренировку в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия. Законны ли указанные дополнения в Правилах внутреннего трудового распорядка?

Задача 13. На общем собрании акционеров при обсуждении состояния трудовой дисциплины, в числе других мер было решено: трем работникам объявить благодарность, двух рекомендовать наградить почетными грамотами, одного премировать и фотографию еще одного работника поместить в печатном издании организации. Совет директоров организации все рекомендации выполнил, кроме последней. Свое решение он мотивировал тем, что мнение общего собрания носит рекомендательный характер, а последнее слово принадлежит совету директоров. Правомерны ли действия совета директоров?

Задача 14. За опоздание на работу медицинской сестре Левиной был объявлен выговор. Спустя 6 месяцев она вновь нарушила дисциплину, уйдя на 15 минут раньше окончания рабочего дня. Администрация уволила Левину по п. 5 ст. 81 ТК РФ. Не согласившись с увольнением, Левина обратилась с иском в суд. Какое решение должен принять суд? Изменится ли решение, если окажется, что выговор Левиной был объявлен через 1,5 месяца после случившегося опоздания?

Задача 15. За два с половиной часа до окончания рабочего дня электромонтеры Галкин и Винокур бросили работу, и пошли в винный магазин. Там они купили бутылку коньяку, две бутылки пива и распили их. После этого Галкин пошел домой, а Винокур вернулся на объект, чтобы закончить, как он объяснил, начатую работу. Здесь и обнаружил его управляющий трестом. Через три дня после дачи письменных объяснений, Галкин и Винокур были уволены по пп. б) п. 6 ст. 81 ТК РФ. Законно ли увольнение Галкина и Винокура? Применимы ли здесь другие основания для увольнения как меры дисциплинарного взыскания?

Задача 16. За несвоевременную подготовку годового бухгалтерского отчета Некрасовой был объявлен выговор, который затем был снят приказом руководителя организации через 4 месяца после его объявления. Вскоре по ее вине не был своевременно произведен расчет по заработной плате сотрудника организации, в связи, с чем она была уволена по п. 5 ст. 81 ТК РФ. Правомерно ли такое увольнение?

Тема 7: Порядок разрешения трудовых споров (4 часа)

Вопросы для обсуждения

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

Методические указания по изучению

Разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров – это важнейшая форма самозащиты работниками своих трудовых прав, когда они, считая свои интересы нарушенными, обращаются в юрисдикционный орган. Возникновению трудовых споров, как

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

Следовательно, трудовыми спорами называются поступившие на разрешение юрисдикционного органа разногласия субъектов трудового права по вопросам применения трудового законодательства или об установлении в партнерском порядке новых условий труда. Это понятие показывает отличие трудовых споров от разногласий, решаемых самими спорящими сторонами, и указывает, что трудовые споры возникают не только из трудового правоотношения, но и из иных непосредственно связанных с ним правоотношений, в том числе из правоотношений коллективного организационно-управленческого характера.

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

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

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

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

Процессуальный срок – это установленный законом отрезок времени для процессуальных действий по начатому процессу:

— Исковой, или давностный, срок – это установленный законом отрезок времени для обращения в юрисдикционный орган за защитой нарушенного трудового права или законного интереса. Поскольку пропуск срока давности для обращения влечет за собой и потерю права на защиту в данном органе, исковые сроки рассматриваются как материальные сроки по осуществлению защиты материального права.

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

Комиссии по трудовым спорам образуются по инициативе работников и (или) работодателя из равного числа представителей работников и работодателя. Представители работников в комиссию по трудовым спорам избираются общим собранием (конференцией) работников организации. Представители работодателя назначаются в комиссию руководителем организации.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Решение о признании забастовки незаконной принимается верховными судами республик, краевыми, областными судами, судами городов федерального значения, судами автономной области и автономных округов по заявлению работодателя или прокурора.

Решение суда о признании забастовки незаконной, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе не позднее следующего дня после вручения копии указанного решения суда органу, возглавляющему забастовку.

На время забастовки за участвующими в ней работниками сохраняются место работы и должность.

Работодатель имеет право не выплачивать работникам заработную плату за время их участия в забастовке, за исключением работников, занятых выполнением обязательного минимума работ (услуг).

Коллективным договором, соглашением или соглашениями, достигнутыми в ходе разрешения коллективного трудового спора, могут быть предусмотрены компенсационные выплаты работникам, участвующим в забастовке.

Работникам, не участвующим в забастовке, но в связи с ее проведением, не имевшим возможности выполнять свою работу и заявившим в письменной форме о начале в связи с этим простоя, производится оплата простоя не по вине работника.

Задания и задачи

Задача 1. На общем собрании работников АО «Оказия» было избрано пять представителей работников в КТС. Однако директор акционерного общества назначать своих представителей в КТС отказался, заявив, что никакой комиссии по трудовым спорам создавать не собирается. Каковы правовые возможности представителей работников в данной ситуации? Какой порядок формирования КТС установлен трудовым законодательством?

Задача 2. Генеральный директор АО «Фортуна» своим приказом создал в организации КТС из девяти человек. Тем же приказом были назначены председатель, два заместителя и секретарь комиссии. КТС приступила к работе, но главный бухгалтер общества отказался исполнять решения КТС, мотивируя это тем, что при создании комиссии был нарушен порядок, предусмотренный законом. Дайте заключение о правомерности действий главного бухгалтера. Каков порядок формирования КТС?

Задача 3. Механик Кораблев обратился в КТС с жалобой на директора организации, который не выполнил своего устного обещания повысить ему заработную плату в случае перевыполнения установленного плана работы. До подачи заявления Кораблев общался с директором по этому поводу, но тот заявил, что пока повысить заработную плату не может ввиду неудовлетворительного финансового положения организации. Может ли КТС рассмотреть такое заявление? Какое решение должна принять КТС?

Задача 4. Гражданин Прохоров обратился к мировому судье с исковым заявлением к организации, в отделе кадров которой ему необоснованно, по его мнению, отказали в приеме на работу. Судья отказал в приеме заявления на основании того, что Прохоров не был связан с данной организацией какими-либо предварительными обязательствами. Правомерно ли поступил судья? Какие категории индивидуальных трудовых споров рассматриваются непосредственно в судах? Какова подсудность индивидуальных трудовых споров?

Задача 5. Инженеру производственного отдела фабрики Сахаровой администрация предложила перейти на аналогичную должность в производственный цех на постоянную работу с 10 апреля 2019 г. От такого перевода Сахарова отказалась, мотивируя это тем, что при заключении с ней трудового договора оговариваюсь конкретное место работы — производственный отдел. Администрация перевод мотивировала соображениями целесообразности использования опыта работы Сахаровой именно в цехе, откуда недавно уволился инженер. 14 апреля 2019 г. за отказ от перевода на работу в цех Сахаровой было объявлено замечание приказом по фабрике. Посчитав приказ о наложении дисциплинарного взыскания незаконным, Сахарова 16 июля 2019 г. обратилась в КТС с заявлением об отмене приказа. Однако в КТС ей было отказано в рассмотрении спора по существу в связи с истечением срока обращения в КТС за рассмотрением спора. Дайте оценку действий КТС. Как изменится решение КТС, если станет известно, что в период с 25 апреля по 15 июля Сахарова находилась в командировке и на лечении?

Задача 6. Работник кадровой службы завода Маслов был уволен по п. 3 ст. 81 ТК. Приказ о его увольнении был издан на основании решения аттестационной комиссии. Маслов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании оплаты времени вынужденного прогула и возмещении морального вреда. Суд своим определением отказал истцу в рассмотрении данного искового требования ввиду неподведомственности его суду. Законно ли данное определение суда? Разрешите спор по существу.

Задача 7. Инженеру научно-исследовательского института Громову два месяца не выплачивали заработную плату. Громов приостановил работу до выплаты задержанной суммы, известив об этом директора института. На следующий день после того, как Громов подал заявление о приостановлении выполнения своих трудовых обязанностей, директор издал приказ об увольнении Громова по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК (прогул). Громов пытался объяснить, что имел право не выходить на работу до выплаты ему причитающейся заработной платы, однако его просто-напросто ознакомили с приказом об увольнении. Правомерны ли действия директора института? В какой орган может обратиться Громов с требованием о защите своих трудовых прав?

Задача 8. Продавец-консультант павильона одежды торгового центра Краснов был переведен на три недели по производственной необходимости в павильон обуви. Работник в целях самозащиты своих трудовых прав отказался от выполнения этой работы, поскольку, по его мнению, такая работа не была предусмотрена трудовым договором. Администрация торгового центра объявила ему выговор, а когда на следующий день Краснов не вышел на работу, уволила его за прогул. Работник обратился в суд с требованием о восстановлении его на работе. Обоснованы ли требования Краснова? Какое решение должен вынести суд?

Задача 9. Экономист Новиков обратился в КТС организации с заявлением, где просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, отказавшимся предоставить отгул за работу в выходные дни. Новиков в заявлении допускал, что если у администрации нет возможности предоставить ему отгул, то ему должны оплатить работу в выходные дни в двойном размере на основании ст. 153 ТК. Однако Комиссия разрешила трудовой спор в

пользу работодателя, указав в своем решении, что по производственным причинам предоставить отгулы администрация в настоящее время не в состоянии. Причитающиеся отгулы будут предоставлены работнику через два месяца. Дайте оценку правомерности решения КТС. В какой срок Новиков может обратиться со своим требованием в суд?

Задача 10. Старший менеджер предприятия Васильев был уволен по сокращению штатов на основании п. 2 ст. 81 ТК. Уволенный обратился в КТС организации с заявлением о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. КТС, признав увольнение Васильева правомерным, отказала в удовлетворении его притязания. После этого Васильев обратился в суд с просьбой отменить решение КТС и рассмотреть его дело по существу. Суд ему отказал, сославшись на то, что сам Васильев нарушил установленный порядок зашиты своих трудовых прав. Дайте оценку правомерности действий Васильева и юрисдикционных органов.

Задача 11. Секретарю-референту Цветкову был объявлен выговор за опоздание на работу. Посчитав взыскание незаконным, он обратился в КТС. Комиссия в принятии заявления отказала, сославшись на то, что все трудовые споры о дисциплинарных взысканиях, включая увольнение, подведомственны непосредственно суду. Работник после этого обратился с заявлением в суд, который также отказал ему. Судья пояснил, что Цветков не прошел обязательную досудебную стадию разбирательства. Разрешите данную ситуацию по существу.

Задача 12. Программист Николаев в течение десяти дней привлекался к сверхурочной работе каждый день по два часа. За переработанные часы работодатель предоставил ему три дня отгула. Считая, что ему должно быть предоставлено пять дней отгулов (по два часа за каждый сверхурочно отработанный час), Николаев обратился в КТС с соответствующим заявлением. На заседании КТС выяснилось, что привлечение к сверхурочным работам осуществлялось без учета мнения выборного профсоюзного органа. На этом основании Николаеву было отказано в его требовании. После этого Николаев обратился в суд. Какие нарушения допущены при рассмотрении данного спора в КТС? Какое решение должен вынести суд?

Задача 13. Доцент университета Гладилин был уволен по причине неизбрания по конкурсу ученым советом университета на новый срок. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Гладилин в исковом заявлении указал, что при проведении конкурса на заседании ученого совета не было кворума и в силу этого его решение не имеет юридической силы. Подлежит ли рассмотрению данный трудовой спор в суде? Если подлежит, то, какое решение должен вынести суд?

Задача 14. При увольнении генерального директора федерального государственного унитарного предприятия Кораблева выяснилось, что он в течение четырех лет не пользовался положенным ежегодным отпуском. Компенсацию ему выплатили лишь за последний год. Кораблев обратился в Министерство государственного имущества РФ с просьбой выплатить ему компенсацию за остальные годы. Министерство отказало в этом. Законно ли решение министерства? В какой орган может обратиться Кораблев с требованием о защите своего права?

Задача 15. Директора общества с ограниченной ответственностью Носова уволили с работы по решению общего собрания общества по п. 10 ст. 81 ТК. Определением суда Носову было отказано в принятии искового заявления, поскольку должность директора является выборной. Правомерен ли отказ суда в рассмотрении искового требования?

Задача 16. Менеджер Тарусин обратился к генеральному директору с просьбой повысить ему заработную плату, которая не повышалась последние два года, хотя в данной организации регулярно увеличивались оклады отдельных категорий работников. Директор отказался удовлетворить просьбу Тарусина. Тогда Тарусин обратился в суд. Примет ли суд к рассмотрению заявление об отказе в повышении заработной платы? В каких случаях работник может обратиться с заявлением непосредственно в суд?

Задача 17. Районный суд удовлетворил иск Борисова о восстановлении на работе. Борисов явился к работодателю и потребовал немедленно допустить его к работе. Однако начальник отдела кадров заявил, что решение суда обжалуется в областном суде, а пока

суд не рассмотрел дело, Борисов не будет восстановлен на работе. Каковы юридические возможности Борисова в данной ситуации? Каков порядок исполнения решений о восстановлении на работе?

Задача 18. В связи с капитальным ремонтом в транспортной организации старший механик Попов приказом директора был переведен на другую работу сроком на два месяца с сохранением среднего заработка по прежнему месту работы. Попов дал свое согласие на указанный период в письменной форме. Однако ввиду отсутствия необходимого строительного материала ремонтные работы в двухмесячный срок закончены не были. По причине истечения срока, на который Попов согласился перейти на другую работу, он потребовал перевести его на прежнюю работу. Директор объявил Попову выговор за отказ от выполнения порученной ему работы. Насколько обоснованы требования работника? Какой орган правомочен рассматривать данный спор? На каком основании?

Задача 19. Макарову, работавшему приемщиком в химчистке, в связи с принятием на работу второго приемщика было предложено вместо ранее заключенного индивидуального договора о полной материальной ответственности за вверенные товарно-материальные ценности заключить договор о бригадной материальной ответственности. От заключения такого договора Макаров отказался и потребовал предоставления ему прежней работы. По причине неисполнения трудовых обязанностей в новых условиях директор организации уволил Макарова за прогул на основании подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК, хотя работник ежедневно являлся на работу, но отказывался выполнять возложенные на него трудовые обязанности. О том, что в химчистке должно работать посменно два приемщика, Макаров знал. Компетентен он был и в том, что при наличии двух материально ответственных работников должен заключаться коллективный договор о полной материальной ответственности. Правомерно ли увольнение работника в данной ситуации? Разрешите данную ситуацию по существу.

Задача 20. Старший бухгалтер Долгова, работавшая в вузе, подведомственном министерству, была переведена на основании п. 5 ст. 77 ТК в данное министерство на должность заместителя главного бухгалтера с двухмесячным испытанием. Через полтора месяца руководство министерства предложило Долговой возвратиться на прежнюю работу в вуз, в силу недостаточного опыта для работы на должности заместителя главного бухгалтера министерства. От подобного перевода Долгова отказалась, после чего был издан приказ о ее увольнении по ст. 71 ТК как не выдержавшей испытания. Долгова с таким приказом не согласилась и обратилась в комиссию по служебным спорам министерства. Предложите свой вариант решения данной ситуации.

Задача 21. Работники государственного унитарного предприятия прекратили работу 20 ноября 2020 г. в связи с невыплатой им в течение двух последних месяцев заработной платы. Возможно ли, данный юридический конфликт квалифицировать как коллективный трудовой спор?

Задача 22. В АО «Металлопрокат» возник коллективный трудовой спор. В ходе рассмотрения спора примирительной комиссией стороны не достигли соглашения. Представители работников предложили пригласить посредника, однако представитель работодателя отказался от этого, заявив, что необходимо приступить к созданию трудового арбитража.

Разрешите данную ситуацию по существу.

Задача 23. В ходе судебного разбирательства, о признании объявленной и проведенной забастовки на заводе было установлено, что соглашение об урегулировании спорных отношений между работодателем и местным комитетом профсоюза не носило в наименовании документа указания на предмет соглашения – урегулирование коллективного трудового спора. Это дало повод лидерам профсоюза утверждать, что полномочия органа, возглавляющего забастовку, не прекращены правомерно, так как в наименовании акта о соответствующих договоренностях и обязательствах каждой из сторон спора не зафиксирован характер этого соглашения.

Правомерно ли такое понимание норм закона лидерами профсоюза?

Задача 24. 15 декабря 2020 г. началась забастовка работников АО «Строитель». При нормальной работе организации прекращение работы создало бы непосредственную угрозу для здоровья людей, однако работники не могли исполнять свои трудовые обязанности уже в силу отсутствия необходимых для этого оборудования и материалов. Работодатель обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной.

Может ли быть признана данная забастовка незаконной?

Задача 25. Московский городской суд признал незаконной забастовку работников гидрографической базы канала им. Москвы, поскольку ее основными задачами являлись навигационно-гидрографическое обеспечение безопасного плавания судов, оборудование канала средствами навигационного ограждения и их эксплуатация, информация судоводителей об изменениях в навигационной обстановке. Забастовка вызовет приостановление выполнения указанных задач, вследствие чего значительно повысится опасность аварийности судов, так как они вынуждены будут проходить при отсутствии навигационных знаков и соответствующей информации, что может повлечь угрозу жизни и здоровью людей. Однако, по оценке независимых экспертов, угрозу жизни и здоровью граждан создало бы не прекращение работы гидрографов, а неправомерные действия судовладельцев и судоводителей при продолжении последними эксплуатации судов в нарушение правил в отсутствие навигационной поддержки. Именно эти действия подвергали опасности жизнь и здоровье людей.

Правомерно ли решение Московского городского суда?

Задача 26. Конференция работников Шереметьевского профсоюза летного состава приняла решение о проведении забастовки, причиной которой был объявлен отказ администрации АО «Аэрофлот – Российские международные авиалинии» от подписания коллективного договора. Московский городской суд признал забастовку незаконной по тем основаниям, что виновником срыва примирительных процедур был профсоюз, не подготовивший для обсуждения в комиссии приложение к коллективному договору. Администрация предложила президиуму профсоюзной организации выработать приемлемый проект приложения к коллективному договору, а затем вернуться к подписанию всего документа. Представитель же работников вместо этого инициировал объявление забастовки.

Правомерно ли решение Московского городского суда?

Тема 8: Особенности регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников (4 часа)

Вопросы для обсуждения

1. Понятие и случаи установления особенностей регулирования труда.
2. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями
3. Особенности регулирования труда несовершеннолетних.
4. Особенности регулирования труда руководителей организации.
5. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
6. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
7. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников.
8. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
9. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях
10. Особенности регулирования труда работников транспорта
11. Особенности правового регулирования труда педагогических работников
12. Особенности регулирования труда иных категорий работников.

13. Методические указания по изучению

При подготовке первого вопроса необходимо отметить, равенство прав и свобод всех граждан независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям и других обстоятельств гарантиро-

вано Конституцией РФ (ч. 2 ст. 19). Этой же статьей запрещены любые формы ограничения прав граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности. В ч. 3 ст. 19 Конституции РФ специально закрепляется равенство прав, свобод и возможностей мужчины и женщины. При этом не является дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, ограничение прав работников, которые: определяются требованиями, свойственными данному виду труда; обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите; установлены ТК РФ.

В соответствии со ст. 251 ТК РФ под особенностями регулирования труда понимаются нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила. Это определение позволяет говорить, что «с юридико-технической точки зрения дифференциация трудового права осуществляется посредством либо норм-изъятий, ограничивающих действие общих правил в отношении определенных работников, либо норм-дополнений, предусматривающих предоставление конкретным категориям работников дополнительных льгот, прав или гарантий их реализации»

Примерный перечень оснований для установления особенностей регулирования труда определен в ст. 252 ТК РФ:

— характер и условия труда;

— психофизиологические особенности организма работника;

— природно-климатические условия;

— наличие семейных обязанностей;

— другие основания.

При раскрытии следующих вопросов, необходимо остановится на специальных нормах в регулировании труда отдельных категорий работников.

Особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями связаны с теми специфическими социальными ролями, которые осуществляет женщина и лица, воспитывающие детей без матери. Особенности правового регулирования труда этой категории работников касаются в первую очередь таких институтов права, как трудовой договор, рабочее время и время отдыха, охрана труда, и предусмотрены гл. 40 ТК РФ.

Особенности правового регулирования труда работников в возрасте до 18 лет (несовершеннолетних) обусловлены процессом физического и нравственного становления молодого человека. Для них установлены как ограничения, так и дополнительные гарантии, которые предусмотрены гл. 42 ТК РФ.

Особенности регулирования труда руководителя организации определяются гл. 43 ТК РФ. Они распространяются на руководителей организаций, за исключением случаев, когда руководителем является единственный участник (учредитель) организации, либо управление организацией осуществляется по договору с другой организацией или индивидуальным предпринимателем.

Правовое положение руководителей различных юридических лиц основывается на общих правах и обязанностях, характерных для правового статуса обычного работника, и на особых правах, обязанностях и ответственности, которые адресованы только руководителям. При этом правовое положение руководителя может существенно отличаться от правового положения других работников организации, превращая его в специальный субъект трудового права.

Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, установлены гл. 44 ТК РФ. Совместительство есть выполнение работником другой регулярно оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время. Работа по совместительству может выполняться как по основному месту работы (внутреннее совместительство), так и в других организациях (внешнее совместительство).

Особенности регулирования работы по совместительству для отдельных категорий работников (педагогических, медицинских и фармацевтических работников, работников

культуры) помимо особенностей, установленных ТК РФ и иными федеральными законами, могут устанавливаться в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений.

Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, установлены гл. 47 ТК РФ. Из легального определения вахтового метода, данного в ст. 297 ТК РФ, следуют две особенности, отличающие его от обычных способов организации работы: выполнение работы вне постоянного места жительства работников и невозможность их ежедневного возвращения к месту постоянного проживания или места жительства.

Особенности правового регулирования труда лиц, работающих у работодателей - физических лиц, прежде всего, вызваны внутренней организацией таких работодателей (гл. 48 ТК РФ). Физические лица могут выступать в качестве работодателей, заключая с работниками трудовые договоры для выполнения не запрещенной ТК РФ и иными федеральными законами работы. Нанимать работников физические лица могут в предпринимательских (коммерческих) целях, при осуществлении профессиональной деятельности и для работы в домашнем потребительском хозяйстве.

Особенности правового регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, касаются, прежде всего, режима труда и отдыха, оплаты труда, компенсации расходов по переезду, а также социальных гарантий (гл. 50 ТК РФ). Районы Крайнего Севера и приравненные к ним местности – это территории с дискомфортными условиями проживания, характеризующиеся совокупностью природно-климатических, географических, социально-экономических и медико-биологических факторов, оказывающих неблагоприятное воздействие на человека и обусловливающих повышенные затраты на производство продукции и жизнеобеспечение людей.

Особенности регулирования труда работников транспорта (гл. 51 ТК РФ), определяются, прежде всего, тем, что транспортные средства представляют собой источник повышенной опасности. Поэтому трудовое законодательство предъявляет особые требования к приему на работу, рабочему времени, времени отдыха и дисциплине труда лиц, работа которых непосредственно связана с движением транспортных средств.

Особенности правового регулирования труда педагогических работников установлены гл. 52 ТК РФ. Работодателем для педагогических работником является образовательная организация, осуществляющая образовательный процесс, т.е. реализующее одну или несколько образовательных программ и обеспечивающее содержание, и воспитание обучающихся, воспитанников. Статьи 331 и 351.1 ТК РФ предусматривает обстоятельства, которые препятствуют осуществлению педагогической деятельности.

Задания и задачи

Задача 1. Генеральный директор АО «Кризис» Баранов был уволен в связи с принятием советом директоров решения о прекращении с ним трудового договора. Учитывая, что решение об увольнении было принято при отсутствии со стороны Баранова виновных действий, он потребовал при увольнении компенсации в размере десятикратного среднего месячного заработка. Однако в компенсации было отказано, так как в трудовом договоре с Барановым никаких дополнительных выплат при увольнении не предусматривалось. Правомерны ли действия работодателя? Какие гарантии предусмотрены трудовым законодательством руководителю организации в случае прекращения трудового договора?

Задача 2. Уборщица Варапаева, работающая по совместительству в торговой организации, обратилась к руководству этой организации с просьбой о предоставлении с 17 июля 2016 г. отпуска на 28 календарных дней. При этом Варапаева указала, что отпуск она берет одновременно с отпуском по основному месту работы. Однако руководитель организации в предоставлении отпуска Варапаевой отказал, ссылаясь на то, что она не отработала шести месяцев в организации. Правомерен ли отказ работодателя в предоставлении отпуска Варапаевой? Каков порядок предоставления отпуска лицам, работающим по совместительству?

Задача 3. Юрист Хохлачев, работающий по совместительству в ООО «Энергия», был уволен из этой организации в связи с тем, что на эту должность администрация планирует принять другого работника, для которого эта работа будет основной. Обжалуя в суд факт увольнения, Хохлачев указал, что при его увольнении кандидата на занятие должности юриста в ООО «Энергия» не было. Правомерно ли увольнение Хохлачева? Какое решение должен принять суд?

Задача 4. При заключении трудового договора на полтора месяца с продавщицей Харитоновой организация установила испытание сроком две недели. Через одну неделю Харитонова была уволена в связи с тем, что не выдержала испытания. Правомерно ли увольнение Харитоновой? Каков порядок установления испытания при приеме на работу на срок до двух месяцев и при приеме на сезонные работы?

Задача 5. Водитель Аронов, работающий у индивидуального предпринимателя, был уволен в связи с тем, что автомобиль, на котором он работал, был отправлен в автосервис и ремонт продлится более одного месяца. Не соглашаясь с увольнением, Аронов обратился в суд. В судебном процессе индивидуальный предприниматель пояснил, что в трудовом договоре с Ароновым была предусмотрена возможность увольнения в случае простоя работника продолжительностью более 10 дней. Правомерно ли включение дополнительного основания в трудовой договор с Ароновым? Какое решение должен вынести суд?

Задача 6. Учительница колледжа Васина была уволена за повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения. Основанием для увольнения явились неоднократные в течение учебного года срывы практических занятий. Обжалуя факт увольнения, Васина указала, что отсутствие ее на занятиях 23 марта 2016 г. было обусловлено тем, что она вовремя не получила выписку о дате и месте проведения этого занятия, 19 апреля была занята в другом образовательном учреждении, а о занятии 25 мая она не знала, поскольку потеряла записную книжку. Правомерно ли увольнение Васиной? Какие дополнительные основания расторжения трудового договора могут быть применены к педагогическим работникам?

Задача 7. Иванова была принята на работу по срочному трудовому договору для исполнения обязанностей отсутствующего работника на должность экономиста планово-финансового отдела. Эту должность замещала Петрова, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. По истечении шести месяцев работы Иванова была уволена в связи с истечением срока трудового договора. Ее увольнение было связано с выходом из отпуска Петровой. Узнав об увольнении, Иванова обратилась к работодателю с заявлением о продлении срока ее трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. К заявлению была приложена соответствующая медицинская справка. Какое решение должен принять руководитель организации?

Задача 8. Доцент Белов был фактически допущен заведующим кафедрой к чтению лекций и проведению семинарских занятий со студентами в соответствии с расписанием занятий, утвержденным ректором, до заключения с ним трудового договора в письменной форме и издания приказа по образовательной организации о приеме его на должность доцента по соответствующей кафедре. С этого момента Белов считал себя принятым на работу. Освобождает ли работодателя фактический допуск к работе от обязанности оформить с работником в последующем трудовой договор в письменной форме? Подготовьте проект приказа о приеме Белова на должность доцента с учетом сложившейся ситуации.

Задача 9. Генеральный директор автомобильного завода издал приказ о переводе через два месяца всех работников с двухсменного режима работы на трехсменный режим. Это позволит обеспечить более эффективное и рациональное использование производственных мощностей и увеличить объем выпускаемой продукции. Ряд работников, среди которых было: двое несовершеннолетних; отец, воспитывающий пятилетнего ребенка без матери; беременная женщина; инвалид и три женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, заявили, что они не хотят работать в ночную смену. За разъяснением своих прав они обратились к юристу. Подготовьте ответ юриста.

Задача 10. Между С. и государственным учреждением «В» 30 июня 2017 года заключен срочный трудовой договор сроком до 30 июня 2018 года, согласно которому С. принята на работу, на должность спортсмена-инструктора в волейбольный клуб. 16 мая 2018 года между С. и государственным учреждением «В» заключен контракт профессионального волейболиста (срочный трудовой договор), которым определено вступление его в силу с 1 июля 2018 года. 17 мая 2018 года С. был заключен трудовой договор с иным работодателем о работе в должности помощника тренера с 1 июля 2018 года. 20 июня 2018 года С. обратилась в государственное учреждение «В» с заявлением об увольнении по собственному желанию с 26 июня 2018 года, на которое ответа не получила. Приказом государственного учреждения «В» от 28 августа 2018 года С. уволена за прогул (подпункт «а» пункта 6 части первой ст. 81 ТК РФ), поскольку к исполнению обязанностей, предусмотренных трудовым договором от 16 мая 2018 года, с 1 июля 2018 года не приступила.

Государственное учреждение «В» обратилось в суд с иском к С. о взыскании денежной выплаты в связи с расторжением трудового договора, ссылаясь на положение трудового договора от 16 мая 2018 года, согласно которому в случае его расторжения по инициативе клуба по основаниям, относящимся к дисциплинарным взысканиям, спортсмен обязан произвести в пользу клуба денежную выплату в определенном договором размере. Законно ли в данном случае увольнение за прогул? Можно ли требовать денежную выплату в пользу клуба с работника в данной ситуации?

Задача 11. При рассмотрении трудового спора об увольнении Г. из спортивного клуба по пункту 5 части первой ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание) районный суд установил следующее: Г. заключил со спортивным клубом – ответчиком по делу, контракт профессионального хоккеиста Континентальной хоккейной лиги (срочный трудовой договор), содержащий, в частности, положения о трудовых обязанностях Г. – соблюдать спортивный режим, установленный спортивным клубом, выполнять планы подготовки к соревнованиям, соблюдать Регламент проведения Открытого Чемпионата России по хоккею – Чемпионата Континентальной хоккейной лиги соответствующего сезона.

Основанием применения дисциплинарных взысканий к Г., 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; пропуск тренировки; неисполнение требований руководства спортивного клуба, касающихся профессиональной учебы, тренировок и игровой практики. Истец утверждал, что обстоятельства его нахождения в состоянии алкогольного опьянения в развлекательном центре и на улице в ночное время, явившиеся основанием применения к нему дисциплинарного взыскания, находятся за пределами трудовых отношений. Законно ли в данном случае увольнение за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей? Можно ли считать нахождение в состоянии алкогольного опьянения в развлекательном центре и на улице в ночное время нарушением трудовых обязанностей?

Задача 12. П., работавший в должности спортсмена-инструктора спортивного комплекса, на основании ст. 379 ТК РФ, устанавливающей возможность отказа работника от работы в целях самозащиты трудовых прав, обратился к работодателю с заявлением об отказе от выполнения работы, которая угрожает его жизни и здоровью. В числе нарушений своих трудовых прав П. указал, в частности, на необеспечение работодателем проведения тренировочных мероприятий и участия в спортивных соревнованиях по тяжелой атлетике под руководством тренера, поскольку назначенное работодателем в качестве тренера-преподавателя лицо не имеет соответствующей квалификации и не может руководить тренировками. Работодателем за нарушение режима тренировочного процесса к П. применено дисциплинарное взыскание в виде выговора. Впоследствии, поскольку П. не

приступил к работе, он был уволен по пункту 5 части первой ст. 81 ТК РФ (неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Законно ли увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ? Имел ли право работник в данной ситуации отказаться от выполнения работы?

Задача 13. Ш. в июле 2015 года принят в волейбольный клуб на работу по должности спортсмена-инструктора. Трудовая функция, возложенная на Ш. трудовым договором, состояла в подготовке к спортивным соревнованиям и участии в спортивных соревнованиях по волейболу. До февраля 2016 года Ш. не был включен в заявку на участие в спортивных соревнованиях за данный клуб, поскольку работодателем при заключении трудового договора с Ш. не были соблюдены условия перехода спортсменов в другие спортивные клубы, которые предусмотрены положениями регламента об организации и проведении официальных соревнований по волейболу, утвержденного общероссийской спортивной федерацией по виду спорта «волейбол». В феврале 2016 года приказом работодателя для Ш. введен режим простоя (временная приостановка работы) с освобождением от обязанности присутствовать на рабочем месте и оплатой времени простоя в размере 2/3 средней заработной платы. В качестве обоснования такого решения указаны причины экономического и организационного характера, выразившиеся в невозможности участия Ш. в спортивных соревнованиях. Законны ли действия работодателя? Как должен поступить работодатель в такой ситуации?

Задание 14. Заполните таблицу.

Сравнительная характеристика трудовых договоров с отдельными категориями работников

Категории работников	**Ограничения при приеме на работу**	**Особенности при заключении трудового договора**	**Особенности рабочего времени и времени отдыха**	**Изменение трудового договора**	**Прекращение трудового договора**
Руководитель организации					
Совместитель					
Сезонный работник					
Надомник					
Работник, работающий вахтовым методом					
Работник, работающий дистанционно					

Задания для самостоятельной работы студентов

К теме: Трудовой договор

Задание.

Заполните таблицы сравнительно анализа

Характеристика оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя

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

Задача 1. 16-летний Михайлов подал заявление в ресторан «Ижевск» о приеме его на работу, на должность официанта. Работодатель потребовал у него представления трудовой книжки, паспорта, характеристики с предыдущего места работы и справок о состоянии здоровья, наличии жилой площади и семейном положении. Установив, что Михайлов не имеет трудовой книжки и характеристики, так как после окончания 9 классов долгое время болел и нигде не работал, и что он вместе с матерью проживает в качестве члена семьи нанимателя в доме, принадлежащем наймодателю на праве личной собственности, ему было отказано в приеме на работу. Михайлов обратился с жалобой в районную прокуратуру. Что должен предпринять прокурор?

Задача 2. Граждане Потехин и Михальчук договорились с директором магазина о приеме их на работу грузчиками, сдали администратору трудовые книжки и другие документы и на следующий день вышли на работу. Проработав две недели, они узнали, что приказ о приеме их на работу не издан, а директор магазина, к которому они обратились за разъяснениями, заявил им, что в их услугах больше не нуждается. Могут ли Потехин и Михальчук настаивать на заключении с ними трудового договора? Дайте юридически обоснованный ответ.

Задача 3. Гражданин Харламов, увидев объявление о вакансии художника в архитектурное бюро, пришел в отдел кадров на собеседование. Там ему сказали, что готовы взять его на работу, но трудовой договор с ним заключат на год, чтобы проверить, хороший ли он работник, а через год будут решать вопрос о продлении договора. Законны ли такие действия работодателя? Дайте юридически мотивированный ответ.

Задача 4. Гражданка Синицына была принята на работу, на должность секретаря с испытанием сроком на 3 месяца. Против установления испытания она не возражала. В течение испытательного срока ею был допущен ряд ошибок в работе, поэтому за день до окончания испытания инспектор отдела кадров объявила Синицыной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания. Синицына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности. Можно ли Синицыну уволить с работы по результатам испытания? Дайте юридически мотивированный ответ.

Задача 5. Уволенному в запас из армии Савельеву было отказано в приеме на работу в качестве проводника на том основании, что по решению начальника отделения железной дороги на эти должности принимаются только женщины. Суд, куда обратился Савельев, отказал ему в приеме заявления и рекомендовал обратиться в управление железной дороги. В управлении кадров железной дороги подтвердили правильность решения начальника отделения железной дороги и его обоснованность. Разрешите дело по существу.

Задача 6. Ульянова предъявила иск к ООО «Эллипс» о признании отношений трудовыми, внесении записей в трудовую книжку о приеме ее на работу и об увольнении по трудовому договору. Ульянова указала, что 5 марта 2019 г. она оговорила основные условия при поступлении к ответчику на должность юрисконсульта при заключении трудового договора. Однако 6 марта 2019 г. ей был представлен проект договора на возмездное оказание услуг, который она отказалась подписывать. Распоряжением директора № 1 от 1 сентября 2020 г. договор от 6 марта 2015 г. с нею по соглашению сторон был расторгнут, после чего она обратилась в суд. Разрешите спор.

Задача 7. Тракторист Бобров 5 мая подал заявление о приеме на работу на торговое предприятие, намереваясь работать там постоянно. Трудового договора в письменной форме с ним не заключили, с приказом о приеме на работу не ознакомили, но в отделе кадров сообщили, что он принят и может приступать к работе трактористом. 5 ноября этого же года ему вручили приказ об увольнении в связи с окончанием сезонной работы. Бобров обратился в юридическую службу. Каков должен быть совет юриста? Какие нарушения трудового законодательства допущены работодателем?

Задача 8. В связи с болезнью врача и фельдшера сельского медицинского пункта главный врач районного отдела здравоохранения приказал врачу районной больницы Родиной и фельдшеру Паникиной выехать в сельский медицинский пункт и заменить заболевших медицинских работников. Родина обратилась в областной департамент здравоохранения с просьбой отменить этот приказ, так как у нее две дочери-школьницы, за которыми нужен уход, а сельский медицинский пункт расположен в 30 км от райцентра. Что в данном случае имеет место – перевод или командировка? В чем их отличие? Как следует разрешить жалобу Родиной?

Задача 9. Данилов работал сторожем на хлебозаводе. В связи с производственной аварией его перевели рабочим в бригаду по приемке готовой продукции с увеличением заработной платы в два раза. Однако Данилов отказался от перевода. Директор хлебозавода предложил ему написать заявление об увольнении по собственному желанию. Данилов такое заявление написал и был уволен через две недели. Через неделю после увольнения он решил вернуться на работу, но в приеме на работу ему было отказано. Данилов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Как должно быть решено это дело в суде?

Задача 10. Можно ли перевести работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на работу по срочному трудовому договору?

Задача 11. Воспитательница детского сада Шикунова обратилась к работодателю с заявлением об увольнении по собственному желанию. К моменту увольнения Шикунова была беременна. На пятый день после подачи заявления она обратилась к администрации с просьбой возвратить ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор. Однако Шикуновой отказали в возврате заявления, и по истечении 2 недель был издан приказ о ее увольнении. Правомерны ли действия работодателя? Решите спор по существу.

Задача 12. Бухгалтер Макеева 18 августа 2016 г. подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию. 20 августа 2016 г. она заболела. Во время пребывания Макеевой в больнице 10 сентября 2016г. был издан приказ о ее увольнении с 20 августа 2016 г. по собственному желанию. Макеева обратилась в суд. Какое решение должен вынести суд?

Задача 13. Государственное унитарное предприятие «Корунд» было приватизировано и преобразовано в ОАО. Первое общее собрание акционеров приняло решение об увольнении всех работников, не являющихся акционерами. Законно ли такое решение? Кто из работников, и в каком порядке может быть уволен при смене собственника имущества организации?

Задача 14. Приказом по организации бухгалтера Ивушкина уволили по собственному желанию. Ивушкин обратился в суд с иском, ссылаясь на то, что заявление об увольнении он не подавал. Представитель работодателя пояснил в суде, что Ивушкин, поссорившись со своим непосредственным начальником, пришел в отдел кадров и устно заявил, что больше работать не собирается. На следующий день, а также в последующие дни он

на работу не вышел и был уволен по п. 1 ст. 77 ТК. По данному факту Ивушкин разъяснил, что из-за конфликта на работе у него обострилась гипертоническая болезнь, он получил больничный лист и не приходил на работу. Какое решение должен вынести суд?

Задача 15. Мальцева была уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК приказом ИМНС по Центральному району г. Калининграда. Сравнительный анализ штатных расписаний инспекции на момент предупреждения о сокращении должности и увольнения показал, что фактически в результате реорганизации штатная численность налогового органа осталась неизменной. Не согласившись с решением инспекции, Мальцева обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Разрешите спор.

Задача 16. Кузнецова работала начальником планово-финансового отдела в компании «Макс-Интернейшнл» с января 2001 г. 14 апреля 2016 г. она была уволена по п. 2 ст. 81 ТК (сокращение штата). 12 мая 2016 г. Кузнецова обратилась в Тверской районный суд г. Москвы с иском о восстановлении на работе, взыскании заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В исковом заявлении истица указала, что ответчик не предложил ей вакантную должность заместителя генерального директора – начальника планово-финансового отдела, введенную через месяц после предупреждения Кузнецовой о предстоящем увольнении. На эту должность назначили нового работника, квалификация которого была ниже, чем у истицы. Разрешите спор.

Задача 17. Харламова обратилась в суд с иском к налоговой инспекции об изменении даты увольнения. Суд установил, что в связи с возбуждением уголовного дела в отношении истицы приказом инспекции от 15 февраля 2015 г. она была отстранена от занимаемой должности по постановлению следователя. Истица 5 марта 2016 г. (после вынесения приговора) подала заявление об увольнении по собственному желанию с 5 марта 2016 г., однако руководитель инспекции издал приказ об увольнении истицы с 15 февраля 2015 г. (т.е. со дня ее фактического отстранения от занимаемой должности, расценив факт отстранения как прекращение трудового договора). Разрешите спор.

Задача 18. Воспитательница детского сада Садырина подала заявление с просьбой уволить ее по собственному желанию. По истечении 10 дней Садырина обратилась к заведующей детским садом с просьбой возвратить ей заявление, так как раздумала увольняться. Заведующая отказала ей в просьбе, ссылаясь на то, что уже подобрала на ее место нового работника, и Садырина будет уволена в соответствии с заявлением. Законны ли действия заведующей детским садом?

Задача 19. Лихачев и Некрасов были членами профкома организации. По окончании выборных полномочий им была предоставлена прежняя работа в цехе. Через полтора года Лихачева уволили с согласия выборного профсоюзного органа по п. 2 ст. 81 ТК (сокращение штатов), а Некрасова – по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК (за прогул без уважительных причин). Оба обратились в суд с иском о восстановлении на работе. Законны ли увольнения данных работников? Назовите дополнительные гарантии при увольнении работников, избранных в состав выборных профсоюзных органов.

Задача 20. Менеджер Соколова была уволена с ТОО «Филипс» за разглашение сведений о размере своей заработной платы (по подп. «в» п. 6 ст. 81 ТК). Соколова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она указала, что с Положением о служебной тайне организации она не знакома и поэтому не знала о том, какие сведения составляют ее предмет. Правомерны ли действия работодателя? Решите спор по существу.

Задача 21. Ермаков заключил с фабрикой «Красный Октябрь» срочный трудовой договор на 1,5 месяца. Проработав 15 дней, он решил уволиться по собственному желанию. Об этом он письменно предупредил работодателя за 5 дней. Директор сказал работнику, что ему необходимо отработать 2 недели. Проработав 5 дней, Ермаков не вышел на работу и был уволен за прогул по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК. Ермаков обратился в суд. Каков порядок увольнения работников по собственному желанию? Каковы особенности расторжения трудового договора по инициативе работника, принятого на срок до 2 месяцев?

Задача 22. Фурцева работала кондитером на фабрике «Рот Фронт». 16 февраля 2002 г. ее уволили за совершение по месту работы хищения государственного имущества (подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК). Поводом для увольнения послужило задержание 10 октября на проходной фабрики с 20 плитками шоколада. В связи с этим охраной был составлен соответствующий акт и передан администрации для принятия мер. Оспаривая увольнение, Фурцева обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе и выплате заработной платы за время вынужденного прогула. Законны ли требования работницы?

Задача 23. Григорьеву уволили по п. 2 ст. 77 ТК (по истечении строка трудового договора). Однако она в э то время была беременна. При увольнении ей выплатили месячное выходное пособие. Какие нарушения трудового законодательства были допущены в данном случае?

Задача 24. Бухгалтер Нефедов был уволен за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей, так как такое основание увольнения содержалось в его договоре о приеме на работу. Правомерно ли включение такого основания в трудовой договор? В каких случаях увольнение может быть произведено по основаниям, указанным в трудовом договоре?

Задача 25. Бухгалтеру института Чайкиной к кассиру Леоновой за опоздание на работу 13 октября объявили выговор. 5 ноября они снова опоздали на работу, за что были уволены с 5 декабря по п. 5 ст. 81 ТК. Чайкина в это время болела, а Леонова находилась в отгулах. В какие сроки возможно увольнение за нарушение трудовой дисциплины? Какие периоды не входят в установленный срок для увольнения? При каких условиях работодатель может уволить работника по п. 5 ст. 81 ТК?

Задача 26. Сорокин, работавший шофером такси, был уволен в связи с утратой доверия по п. 7 ст. 81 ТК за провоз пассажиров с включенным счетчиком при зеленом сигнале, тем самым грубо нарушив инструкцию шофера легкового таксомотора. Это давало возможность присваивать деньги, полученные от пассажиров. Возражая против увольнения, Сорокин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Какое решение должен вынести суд? Каков порядок увольнения по п. 7 ст. 81?

К теме: Рабочее время и время отдыха как элемент трудовых отношений

Задание.

Заполните таблицу.

Сравнительная характеристика работ сверх нормальной продолжительности рабочего времени

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

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

Задача 2. На общем собрании коллектива конструкторского бюро по предложению работников, у которых имелись участки для садоводства и огородничества, большинством голосов было принято решение о том, что в период с октября по апрель рабочий день для

всех работников увеличивается на полтора часа (будет заканчиваться в 19 часов), а в период с апреля по октябрь сокращается на это же время. На основании данного решения руководитель организации издал соответствующий приказ. В связи с тем, что инженер – конструктор Иванова неоднократно в течение октября уходила с работы в 18 часов, приказом руководителя организации ей был объявлен выговор. Обжалуя дисциплинарное взыскание в комиссию по трудовым спорам, Иванова указала, что такой режим работы ей неудобен, поскольку ей надо забирать ребенка из детского сада, и за данное решение на собрании она не голосовала.

Вправе ли собрание коллектива принимать такое решение? Законны ли действия руководителя? Какое решение должно быть принято по жалобе Ивановой?

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

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

Возможен ли такой режим работы, и при каких условиях? Каков порядок его введения?

К теме: Правовое регулирование охраны труда

Задача 1. Филонова была принята на работу в ООО «Кедр» в качестве уборщика контейнерных площадок. При трудоустройстве ей выдали направление на предварительный медицинский осмотр. Филонова прошла медосмотр, уплатив за него 2000 руб., медицинское заключение отдала в отдел кадров. Затем обратилась к работодателю с просьбой вернуть денежные средства, потраченные на медицинский осмотр, однако получила отказ. Филонова обратилась в суд с требованием о взыскании стоимости медицинского осмотра. Подлежит ли иск Филоновой удовлетворению?

Задача 2. Независимый профессиональный союз «Солидарность трудящихся» обратился в суд с иском в интересах работников АО «УралТрансМаш» об отмене приказа общества о возложении на работников обязанности по прохождению послесменного медосмотра. Профсоюз указал на то, что работодатель тем самым привлекает их к исполнению должностных обязанностей за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Подлежит ли иск профсоюза удовлетворению?

Задача 3. Прокурор города обратился в суд с иском к АО «Теплоэнергоснаб» о возложении обязанности установить квоту для приема на работу инвалидов в размере 13 рабочих мест. Прокурор указал, что среднесписочная численность работников Общества составляет 686 человек, в связи, с чем минимальное количество рабочих мест для трудоустройства инвалидов должно составлять 13 мест, которые у ответчика отсутствуют. Представители ответчика с иском прокурора не согласились, сообщив, что у них отсутствует возможность принимать на работу инвалидов, так как все должности связаны с тяжелыми условиями труда. Правом на создание в счет установленной квоты рабочих мест для трудоустройства инвалидов в другой организации они воспользоваться не желают. Подлежит ли иск прокурора удовлетворению?

Задача 4. Подлежат ли расследованию и учету как несчастные случаи, связанные с

производством, травмы, полученные:

1) Иванченко, заключившим договор подряда с ООО «Прайм» для выполнения работ по монтажу электропроводки в офисе общества, во время монтажных работ;

2) Гоглидзе, выполнявшим работы по уборке улиц по приговору суда о назначении обязательных работ;

3) Сидорчуком в результате драки с Прокопенко на территории завода во время обеденного перерыва;

4) Самсоновым в результате ДТП при следовании на личном автомобиле на работу?

Задача 5. Юмашев получил травму на производстве в виде перелома руки. Директор организации предложил Юмашеву не сообщать о том, что перелом произошел на работе, пообещал компенсировать ему все затраты на лечение и моральный вред в сумме 20 тыс. руб. Какая ответственность предусмотрена для директора организации и для самой организации при подобных действиях (бездействии)?

Задача 6. Прокурор района обратился в суд с иском к ООО «Петровский ДУК» об обязании Общества создать службу охраны труда и ввести должность специалиста по охране труда, поскольку численность работников превышает 50 человек. Ответчик, возражая на иск, указал, что ни прокуратура, ни суд не вправе подменять собой органы управления юридического лица, принимать на себя организационно-распорядительные полномочия генерального директора Общества и напрямую вмешиваться в хозяйственную деятельность Общества. Издание приказа о создании службы по охране труда или введении должности специалиста по охране труда – это исключительная прерогатива генерального директора Общества. Подлежит ли иск прокурора удовлетворению?

Задача 7. Емельянова обратилась в суд с иском к Центральной районной больнице с требованием о взыскании денежной суммы в размере 2873 руб. за приобретение специальной одежды – медицинского костюма. Указала, что работодатель обязан обеспечить ее медицинским костюмом, но не сделал этого, в связи, с чем она была вынуждена приобрести его за свой счет. Больница, возражая на иск, указала, что обязанность работодателя по обеспечению работников средствами индивидуальной защиты не порождает в случае ее неисполнения права работника на самостоятельное приобретение специальной одежды и, соответственно, обязанности работодателя компенсировать эти затраты. Подлежит ли иск Емельяновой удовлетворению?

Задача 8. Аркановой, работающей наладчиком цеха по производству пластмасс, был установлен диагноз – хроническая астма в результате профессионального заболевания. Какие гарантии и компенсации и кем должны быть предоставлены Аркановой?

К теме: Ответственность сторон трудовых отношений

Задание. Заполните таблицу

Сравнительная характеристика видов материальной ответственности работника

Признаки сравнения	Ограниченная	Полная
Определение		
Случаи		
Категории работников		
Порядок возмещения		

Задача 1. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинированных взысканий включить: постановку на вид; замечании; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска лиц, совершавших прогулы; штраф до 50% от размера заработной платы для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии; увольнение. Правомерно ли такое предложение? Кем разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка? Кто и в каком порядке может опротестовать или отменить правила внутреннего трудового распорядка, если они приняты с нарушением норм права?

Задача 2. Усов работает на Тверском экскаваторном заводе электромонтером связи. Распоряжением начальника энергоцеха от 16 мая 2016 г. Усов был лишен на 100% премии за апрель 2016 года за невыполнение сменного задания. Считая лишение премии незаконным, Усов обратился в суд с иском о взыскании премии. В судебном заседании Усов иск поддержал и пояснил, что 12 апреля 2016 г. в 12 час. 35 мин. получил заявку на устранение неисправности на линии электропитания вторичных часов на сварочном участке ремонтно-механического цеха. Устранить неисправность в этот день он не смог, так как выявив к 13 час. отсутствие импульсов от первичных часов и уяснив, что работы необходимо провести в здании старого заводоуправления, проникнуть куда он не смог ввиду отсутствия ключа и был вынужден с 13 да 15 час. дожидаться кладовщицу, отсутствующую в этот период на рабочем месте. Фактически в этот день по заявке он работал с 12 час. 30 мин. до 13 час. и с 15 час. 10 мин. до 16 час. 15 мин. Усов никого не поставил в известность, где находился в период с 13 до 15 часов, никакой другой работы в течение этого времени ему не поручалось. В 16 час. 30 мин. рабочий день закончился, 13-14 апреля были выходные дни. Неисправность он устранил только к 12.00 час 15 апреля 2016 г. Считает, что никаких нарушений при выполнении сменного задания не допустил, неисправность устранил, поэтому оснований лишать его премии, у администрации не было. Разрешите спор.

Задача 3. Климов обратился в суд с иском о снятии дисциплинарного взыскании и компенсации морального вреда. В судебном заседании Климов пояснил, что в ГП «Быттехнике» работал слесарем механосборочных работ на участке восстановления запасных частей и деталей до 25 марта 2016 г. 26 февраля этого года приказом директора предприятия № 4 ему было объявлено замечание за невыполнение заявок и отсутствие на работе 21 февраля 2016 г. в течение рабочего дня. Поводом к наложению дисциплинарного взыскания послужило то, что он не смог 21 февраля выполнить заявки на ремонт холодильников и отсутствовал на рабочем месте с 12 час. 48 мин. до 17 час. С наложенным на него дисциплинарным взысканием не согласен, так как выполнить заявки 21 февраля он не смог в связи с отсутствием запасных частей к холодильнику «Бирюса». О поступлении новых заявок не знал, так как не имел оперативной связи с предприятием, взять с собой пейджер, которым пользовались все слесари, отказался, полагая, что администрация обязана обеспечить его индивидуальным средством связи. Для осмотра холодильника и установления неисправности им было затрачено 21 февраля все дообеденное время, т.е. до 12 час. После обеда он посетил инспекцию труда, чтобы пожаловаться на директора Иванова, который неоднократно сам советовал обжаловать его действия в профсоюз.

Разрешите спор.

Задача 4. Распоряжением главы администрации Московского района г. Твери от 30 августа 2016 г. ответственному секретарю комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав Лайко был объявлен выговор за грубое нарушение требований регламента работы администрации. Нарушение требований регламента выразилось в том, что Лайко без специального поручения дала ответ от имени комиссии по делам несовершеннолетних на представление прокурора Московского района от 29 июня 2016 г., по которому необходимо принять специальное постановление главы администрации района. Считая доводы администрации необоснованными, прокурор Московского района в интересах Лайко обратился в суд с иском к администрации Московского района г. Твери об отмене распоряжения главы администрации Московского района об объявлении выговора Лайко, мотивируя свои требования тем, что Лайко фактически предоставила в прокуратуру Московского района не ответ на представление, подготовка которого ей не поручалась, а письменное объяснение о причинах допущенных нарушений. Разрешите спор.

Задача 5. Петров обратился в суд с иском о снятии дисциплинарного взыскания – выплаты премий и компенсации морального вреда. В судебном заседании Петров пояснил, что в ОАО «Тверьхимволокно» он работал с 1972 года в разных должностях, с 1 декабря 2014 г. – в должности начальника отдела оборудования и запасных деталей. 20 декабря 2015 г. он, Круглов и Замятин были направлены в командировку в г. Санкт-Петербург, возвращаясь из

которой на автомашине в ночь с 21 на 22 декабря 2015 г. он создал конфликтную ситуацию с экспедитором Кругловым, неудачно пошутив о том, что он (Петров) не сделал отметки в командировочных удостоверениях, чем расстроил Круглова, обеспокоившегося невозможностью получения командировочных. Заметив плохое настроение Круглова, он признался, что пошутил и посчитал, что инцидент исчерпан. Однако во время остановки для отдыха Круглов покинул автомашину и ушел, никого не предупредив о своем намерении вернуться в Санкт-Петербург. Разыскивая Круглова, они вернулись обратно и обнаружили его на дороге. Он отругал Круглова, сел в машину, и они вернулись в Тверь. По возвращении Круглов доложил о произошедшем конкурсному управляющему, по распоряжению которого было проведено служебное расследование. 18 января 2016 г. приказом конкурсного управляющего на него было наложено дисциплинарное взыскание – объявлен строгий выговор за аморальное поведение, а в связи с наложением данного взыскания он был лишен премии по итогам работы за декабрь 2015 года. Наложение дисциплинарного взыскания и последующее лишение премии Петров считает незаконным, так как нарушений трудовой дисциплины он не допускал, аморального поступка не совершал, никаких воспитательных функций в отношении совершеннолетнего Круглова не выполнял. Представитель ответчика с иском не согласилась и пояснила, что Петров, как руководитель структурного подразделения, должен выполнять функции по воспитанию подчиненных и его поведение в командировке – создание конфликтной ситуации – является аморальным. Поступок Петрова расценен как недобросовестное выполнение должностных обязанностей, а за аморальное поведение Петрову объявлен строгий выговор и он лишен премии.

Разрешите спор.

Задача 6. Истица обратилась в суд с иском о снятии дисциплинарного взыскания. В судебном заседании истица пояснила, что в школе РОСТО она работала на 0,5 ставки старшим инструктором методистом. 12 января 2016 г. приказом директора школы ей был объявлен выговор за опоздание на работу 9 января 2016 г. на 40 минут. С приказом она не согласна, однако не обжаловала его, а просто написала при ознакомлении о своем несогласии. О существовании определенного срока для обжалования приказа она не знала. С 10 по 17 января 2016 г. она болела, а в дальнейшем обратиться с жалобой в суд, ей помешал нервный срыв. В настоящем судебном заседании истица просит приказ отменить, снять с нее дисциплинарное взыскание, наложенное 12 января 2016 г., восстановить срок для обжалования приказа, считая причину пропуска срока уважительной. Истица сообщила, что 9 января 2016 г. на работу пришла вовремя – к 8 час, а затем вышла из кабинета, чтобы отыскать электрика для ремонта обогревателя, так как в кабинете было холодно и ее знобило. Свидетель Борисов пояснил, что утром 9 января 2016 г. в школе было назначено совещание, и начальник обратил внимание на отсутствие истицы. Он попросил отыскать истицу, но той на работе не оказалось.

Разрешите спор.

Задача 7. Семенов работал в редакции «Губернские новости» в качестве корреспондента с 1 декабря 2000 г. Приказом № 26 от 12 марта 2016 г. он был уволен за появление на работе в нетрезвом состоянии. Считая свое увольнение необоснованным, Семенов обратился в суд с иском об изменении формулировки увольнения на увольнение по собственному желанию. В обоснование своих требований истец в судебном заседании не отрицал факт употребления спиртных напитков на рабочем месте в рабочее время. Он был сильно расстроен из-за разногласий с руководством редакции по профессиональным вопросам и употребил спиртное со своими коллегами. Однако считает дисциплинарное наказание в виде увольнения чрезмерно строгим, поскольку ранее он не имел никаких взысканий, везде положительно характеризовался. В содеянном он сильно раскаялся и сам попросил уволить его по собственному желанию. Кроме того, до применения дисциплинарного взыскания работодатель не затребовал у истца письменное объяснение по поводу его появления в нетрезвом состоянии. Представитель ответчика иск не признал и пояснил суду, что администрацией в лице редактора газеты была предпринята попытка разрешить конфликтную си-

туацию. Однако на требования покинуть рабочее место Семенов не реагировал, более того, нецензурно выражался в адрес коллег. Считая данный поступок аморальным и по своей тяжести заслуживающим именно увольнения, было принято решение об увольнении истца.

Разрешите спор.

Задача 8. Бухгалтер Соловьева допустила грубые ошибки в квартальном отчете, в связи, с чем бухгалтерии пришлось весь отчет переделывать заново. В результате он был сдан с опозданием и работники бухгалтерии не получили премии. Из письменного объяснения Соловьевой следовало, что ошибки были допущены из-за невнимательности по причине личных неприятностей. Главный бухгалтер объявил ей строгий выговор. Соловьева, работавшая до этого три года без всяких взысканий и имевшая несколько поощрений, обратилась с заявлением в КТС, считая, что на первый раз ей могли объявить лишь замечание.

Может ли КТС изменить меру взыскания? Подлежит ли удовлетворению требование Соловьевой об отмене наложенного на нее взыскания?

Задача 9. Старшему преподавателю Морозову была выдана характеристика для участия в конкурсе на замещение вакантной должности доцента. В характеристике было указано, что два года назад Морозову был объявлен выговор за несвоевременное представление плановой научной статьи, из-за чего на год задержалось издание сборника научных трудов, в котором должна была быть эта работа. Морозов возражал против этого пункта характеристики, пояснив, что работу он не представил в срок не по своей вине. Правомерно ли включение этого пункта в характеристику? Состоятельны ли доводы Морозова?

Задача 10. Для сдачи в срок возведенного жилого дома начальник строительного управления приказал (устно) плиточникам 4-го разряда Карцеву и Жилину на три дня перейти в звено по благоустройству территории. За отказ приступить к этой работе Жилину был объявлен выговор. Когда же он и после выговора отказался выходить на новую работу, то был уволен по п. 5 ст. 81 ТК (за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей). Считая увольнение незаконным, Жилин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Как решить дело?

Задача 11. Официанты пиццерии Иванова и Соловьева, имеющие детей соответственно в возрасте 3 и 10 лет, отказались от направления в командировку в другой населенный пункт для работы в открывающейся пиццерии. Директор пиццерии, ссылаясь на трудовой договор с официантками, в котором предусмотрены поездки в командировку, за отказ срочно выехать в командировку Ивановой объявил строгий выговор, а Соловьеву уволил по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК.

Законы ли требования директора пиццерии? Каков порядок направления в командировку? Какие гарантии существуют для отдельных категорий работников при направлении в командировку? Решите спор по существу.

Задача 12. Круглов работал медбратом в одной из компаний. Приказом от 4 октября 2015 г. он был уволен с работы с 5 октября за появление на работе 6 сентября 2015 г. в нетрезвом виде. Круглов, считая увольнение незаконным, обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, указав в заявлении, что 6 сентября 2015 г. он не пил на работе, а выпил накануне, вне рабочего времени, поэтому сохранился запах спиртного. 5 сентября 2015 г. он был избит хулиганами, 6 сентября на работе ему стало плохо и главный врач разрешил ему отдохнуть, а в конце рабочего дня заявил, что он пьян, предложил написать заявление, что пил на работе, но он отказался. Компания иск не признала и пояснила суду, что 6 сентября 2015 г. после обеденного перерыва Круглов был обнаружен на рабочем месте в нетрезвом состоянии главным врачом и отстранен от работы. Однако Круглов не ушел с работы и в 16 часов вновь был обнаружен на территории компании. Его пригласили к руководству компании, где был составлен акт о нахождении Круглова на рабочем месте в нетрезвом состоянии. Круглов был ознакомлен с актом, на котором написал, что выпил накануне. Поскольку Круглов и ранее нарушал трудовую дисциплину, за что лишался премий, было принято решение о его увольнении.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 13. Бурмистрова обратилась в суд с иском к ОАО «АРЗИ» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула компенсации морального вреда. Из материалов дела следует, что истица была уволена с работы 13 мая 2016 г. с должности старшего кладовщика приказом № 29/344 от 30 апреля 2016 г. за проступки, обнаруженные в результате инвентаризации в сентябре и декабре 2015 года.

Разрешите спор.

Задача 14. Водитель-экспедитор завода по производству медицинских препаратов Семенов получил на базе для доставки на завод продукцию, затаренную в стеклянные бутыли. В пути следования в место разгрузки продукции одна из бутылей разбилась, и ее содержимое вылилось, чем организации был причинен материальный ущерб на сумму 6600 руб. Ответчик иск признал частично и указал на обстоятельства, которые, по его мнению, повлияли на возникновение материального ущерба. В частности, ответчик объяснил, что дорога от места получения груза к месту его доставки была плохой, упаковка стеклянной тары в ящики со стружкой не соответствовала требования предъявляемым для перевозки такого рода продукции в грузовых автомашинах открытого типа. В своем решении суд указал, что Семенов работал с полной материальной ответственностью на основании заключенного письменного договора о полной индивидуальной материальной ответственности, и в его обязанности входило обеспечение полной сохранности переданного ему для перевозки груза. На этом основании иск работодателя был удовлетворен в полном размере.

Законно ли решение суда? При каких условиях договор о полной индивидуальной материальной ответственности может быть заключен с работниками?

Задача 15. Карелин работал водителем легкового автомобиля в управлении труда и занятости административного округа г. Москвы. В июле работник был уволен с работы на основании поданного работодателю письменного заявления (по собственному желанию). Согласно приказу руководителя управления при производстве расчета в связи с увольнением с Карелина была удержана сумма пропавшего по неизвестным причинам пылесоса, находившегося в обслуживаемой им автомашине, стоимостью 1100 руб. Карелин обратился в суд с иском о взыскании указанной суммы и возмещении с работодателя морального вреда, причиненного ему вследствие незаконного взыскания из заработной платы указанной суммы. Межмуниципальный суд иск Карелина оставил без удовлетворения, ссылаясь на тот факт, что между истцом и работодателем при приеме на работу был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности за необеспечение сохранности переданного работнику под отчет имущества, включая пылесос.

Какие нормы трудового законодательства нарушил суд первой инстанции при вынесении решения по иску Карелина? В каком порядке должен быть в дальнейшем разрешен спор? Подготовьте проект окончательного решения суда по данному спору.

Задача 16. Хорева работала кассиром в производственном кооперативе. В установленном порядке с ней был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. В процессе работы Хорева допустила недостачу денег в сумме 9 тыс. 600 руб., которую погасила в течение трех месяцев в соответствии с письменным обязательством, данным работодателю. Проработав после этого две недели, Хорева обратилась в суд с иском о взыскании уплаченной работодателю суммы, указав в исковом заявлении, что добровольное погашение недостачи носило вынужденный характер, поскольку работодатель намеревался уволить ее в связи с утратой доверия. Решением межмуниципального (районного) суда г. Москвы в иске Хоревой было отказано. Дайте правовую оценку решения суда с учетом ч. 3 ст. 35 Конституции РФ и п. 2 постановления Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия».

Разрешите спор по существу.

Задача 17. Согласно заключенному коллективному договору в организации работодатель должен был выплачивать работникам заработную плату ежемесячно два раза (5 и 21 числа). В связи с отсутствием возможности реализации готовой продукции, которую

изготавливали работники организации, заработную плату работодатель не мог выплатить в течение 70 дней из-за отсутствия денежных средств на расчетном счету организации.

Несет ли материальную ответственность работодатель за задержку выплаты заработной платы в данной ситуации? Какое решение должен вынести суд, если работники обратятся с исковым заявлением о принудительном взыскании заработной платы с работодателя и возмещении им морального вреда?

К теме: Порядок разрешения трудовых споров

Заполните таблицу сравнительного анализа

Сравнительная характеристика способов разрешения трудовых споров

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

Задача 1. Между Федеральной авиационной службой России и Федерацией профсоюзов авиадиспетчеров было заключено отраслевое тарифное соглашение, в котором предусматривалось повышение заработной платы авиадиспетчеров на 40%. Руководитель одного из государственных авиационных предприятий отказался исполнить данное соглашение, ссылаясь на то, что в коллективном договоре данного предприятия содержится положение о повышении заработной платы только на 20%, а само предприятие не наделяло Федеральную авиационную службу России полномочиями на заключение отраслевого тарифного соглашения. Первичная профсоюзная организация авиадиспетчеров данного предприятия приняла решение об объявлении забастовки. Оцените действия сторон.

Задача 2. В начале очередного заседания комиссии по трудовым спорам ее председатель констатировал отсутствие кворума. Секретарь комиссии пояснил, что в течение периода между заседаниями комиссии пятеро из избранных членов комиссии уволились из организации: двое представители работодателя уволились в связи с переходом на государственную службу; двое представителей работников – в связи с истечением срока трудового договора, и еще один представитель работников – в связи с прогулом. В итоге из 12 членов комиссии в ее составе осталось семь человек, двое из которых в день заседания участвуют в качестве делегатов в областной конференции профсоюза. Таким образом, присутствующие члены комиссии не представляют собой партнерство равного числа представителей сторон: четыре человека представляют работодателя и один – работников. На основании этой информации председатель принял решение о переносе заседания «в связи с отсутствием у комиссии возможности выполнять свои функции» и обратился к юристу организации за разъяснением о порядке действий в сложившихся обстоятельствах. Подготовьте разъяснение юриста.

Задача 3. В комиссию по трудовым спорам обратилась бухгалтер Сотникова с требованием защитить ее права на равную оплату труда с работниками равной с ней квалификации. Из представленных расчетных листков следовало, что итоговые суммы ее заработной платы сначала резко снизились четыре месяца назад и затем сохранялись на сниженном уровне с незначительными колебаниями. Сотникова пояснила, что заработок снизился из-за того, что ей перестали начислять премии по итогам работы, между тем как объемы ее работы не изменились и равны нагрузке двух других бухгалтеров, ведущих, как и Сотникова, сходные по величине подразделения и выполняющих аналогичные бухгалтерские операции. Какие факты подлежат исследованию в связи с этим заявлением? Какие действия должна предпринять комиссия для подготовки и рассмотрения данного спора?

Задача 4. Юрисконсульт ООО «Погода» Иванцова несколько раз обращалась к Генеральному директору ООО «Погода» с просьбой о пересмотре структуры заработной платы и повышении ее базового оклада на 20-25% в связи с завершением учебы и получением диплома о высшем юридическом образовании. Генеральный директор отказывал ей в этом, всякий раз объясняя свой отказ тем, что на текущий финансовый год в соответствии с условиями коллективного договора базовые ставки были повышены всем работникам на одинаковую долю – 15%. Иванцова вновь обратилась к Генеральному директору по тому же поводу, но уже с предложением о проведении медиации по данному спору, так она не может обратиться в КТС по этическим соображением (поскольку входит в состав администрации ООО «Погода»). В противном случае она намерена обратиться в суд, поскольку ее заработная плата не отражает изменения уровня ее квалификации. Есть ли основания для трудового спора? Подготовьте письменно позицию Иванцовой для искового заявления.

Задача 5. Заведующий лабораторией естественно-научных дисциплин НОУ СПО «Инженерно-технический колледж» Скоробогатов на основании вступившего в силу постановления суда был уволен в связи с совершением хищения. Решением вышестоящего суда данное постановление было изменено в части, касающейся обвинения Скоробогатова в связи с истечением срока привлечения к ответственности. Скоробогатов обратился в суд с иском о восстановлении на работе, оплате периода вынужденного прогула и компенсации морального вреда, в обоснование исковых требований было положено решение вышестоящего суда. Суд удовлетворил требования Скоробогатова в полном объеме. Работодатель обжаловал решение по трудовому делу, обосновывая правомерность своих действий ввиду того, что факт совершения хищения был судом установлен и являлся законным основанием к увольнению. Процедура увольнения была соблюдена. Если Скоробогатов и может иметь правовые претензии, то они могут быть связаны только с обоснованностью привлечения к ответственности за хищение, но не увольнение. Подготовьте проект решения суда.

Задача 6. Преподаватель педагогического института Халявина была уволена за совершение прогула. В судебном заседании факт совершения прогула не нашел подтверждения. Однако к моменту вынесения решения суда срок трудового договора, заключенного между институтом и Халявиным, истек. Как в этой ситуации должен поступить суд? Подготовьте проект решения суда.

Тесты для самоконтроля знаний

Тесты к теме 1

1. Основаниями возникновения трудовых отношений являются:

А) заключение трудового договора; Б) фактическое допущение к работе;

В) издание приказа о приеме на работу.

2. По общему правилу заключать ТД в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста:

А) 14 лет; Б) 15 лет; В) 16 лет; Г) 18 лет.

3. Субъектами трудовых правоотношений являются:

А) работники; Б) работодатели;

В) социальные партнеры; Г) органы службы занятости;

Д) комиссия по трудовым спорам; Е) конституционный суд;

4. К отношениям, непосредственно связанным с трудовыми относятся:

А) отношения по организации труда и управлению трудом

Б) отношения по трудоустройству у данного работодателя;

В) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

Г) отношения по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;

Д) отношения по разрешению трудовых споров;

Е) отношения по договорам гражданско-правового характера

Ж) отношения по государственному управлению.

5. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, не распространяются на следующих лиц:

А) военнослужащие при исполнении ими обязанностей военной службы;

Б) члены советов директоров (наблюдательных советов) организаций

В) лица, работающие на основании договоров гражданско-правового характера;

Г) Работники религиозных организаций

6. Основаниями изменения трудовых правоотношений являются:

А) изменение определенных сторонами условий трудового договора;

Б) перевод работника на другую работу;

В) призыв работника на военную службу;

Г) заключение трудового договора;

Д) увольнение работника за прогул.

7. Могут ли быть работодателями физические лица не достигшие18 лет?

А) могут со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме;

Б) несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей;

В) не могут быть, так как не обладают гражданской дееспособностью в полном объеме.

8. Стороны социального партнерства:

А) работники и уполномоченные государственные органы;

Б) работодатели и профессиональные союзы;

В) работники и работодатели в лице уполномоченных представителей.

9. Одна из форм осуществления социального партнерства:

А) участие работников в управлении организацией;

Б) выдвижение ультимативных требований руководству;

В) организация дивизиональных структур в организации.

10. К основным принципам социального партнерства относится:

А) антагонизм сторон;

Б) полномочность представителей сторон;
В) корпоративный дух;
Г) равноправие сторон.

Тесты к теме 2

1. Допускается заключение срочного трудового договора:
А) для замены отсутствующего работника; Б) с руководителем организации;
В) с пенсионерами по возрасту.

2. В ТД не могут быть включены следующие условия:
А) дисциплинарные взыскания, не предусмотренные законодательством;
Б) дополнительные отпуска, не предусмотренные законодательством;
В) льготы за работу с вредными условиями труда, не предусмотренные законодательством;
Г) случаи полной материальной ответственности, не предусмотренные законодательством.

3. Перевод на другую постоянную работу:
А) допускается только с письменного согласия работника;
Б) в законодательстве предусмотрены случаи как требующие, так и не требующие письменного согласия работника на перевод.

4. По общему правилу срок испытания не может превышать:
А) шести месяцев; Б) трех месяцев; В) одного месяца.

5. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным:
А) на неопределенный срок; Б) на 1 год; В) на 5 лет.

6. Общими основаниями прекращения ТД являются:
А) соглашение сторон;
Б) перевод работника с его согласия на работу к другому работодателю;
В) истечение срока договора;
Г) нарушение правил заключения трудового договора.

7. Временный работник обязан предупредить работодателя о досрочном расторжении договора:
А) за две недели; Б) за семь дней; В) за три дня; Г) за один месяц.

8. К грубым нарушениям трудовых обязанностей относятся:
А) прогул;
Б) представление работником подложных документов при заключении договора;
В) разглашение охраняемой законом тайны;
Г) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка;
Д) совершение по месту работы хищения.

9. К дополнительным условиям трудового договора относятся:
А) об уточнении места работы;
Б) об испытании;
В) о неразглашении охраняемой законом тайны;
Г) о видах и об условиях дополнительного страхования работника;
Д) об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи;
Е) условия оплаты труда;
Ж) трудовая функция.

10. Если работник приступил к работе, но с ним не был оформлен письменный трудовой договор, трудовые отношения:
А) считаются возникшими на основании фактического допущения к работе;
Б) возникают при условии оформления трудового договора в последующем;

В) не считаются возникшими;

Г) возникают со дня издания приказа.

11. С какими нормативными актами работник должен быть ознакомлен под роспись при приеме на работу?

А) правилами внутреннего трудового распорядка; Б) коллективным договором;

В) Генеральным соглашением; Г) Трудовым кодексом РФ.

12. На какой срок может заключаться срочный трудовой договор?

А) на любой срок до пяти лет; Б) на срок до одного года; В) на любой срок.

13. Если условие об испытании не предусмотрено в трудовом договоре считается

А) работник принят без испытания;

Б) работник принят с испытанием, по общему правилу, сроком на три месяца;

В) работник считается принятым с испытанием, если это предусмотрено приказом о приеме на работу.

14. Приказ о приеме на работу:

А) издается на основании заключенного трудового договора;

Б) издается на основании записи в трудовой книжке о приеме на работу;

В) издается после подачи заявления работником о приеме на работу;

Г) издается после регистрации трудового договора в органе местного самоуправления по месту жительства работника.

15. Если срок трудового договора истек, но ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора:

А) трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок;

Б) трудовой договор считается продленным на тот же срок;

В) трудовой договор считается продленным на срок до одного года.

16. Трудовой договор вступает в силу:

А) со дня его подписания работником и работодателем, либо со дня фактического допущения работника к работе с ведома (по поручению) работодателя или его представителя;

Б) со дня издания приказа о приеме на работу и ознакомления с ним работника;

В) со дня внесения записи в трудовую книжку о приеме на работу.

17. Об изменении условий трудового договора работодатель должен предупредить работника:

А) за 1 месяц; Б) за 2 месяца; В) за 3 месяца; Г) за 6 месяцев.

18. В случае замены отсутствующего работника допускается перевод на не обусловленную ТД работу:

А) на весь период отсутствия; Б) на срок до одного месяца;

В) на срок до двух месяцев; Г) на срок до одного месяца в течение календарного года.

19. Работодатель выплачивает выходное пособие при увольнении по следующим основаниям:

А) ликвидация организации;

Б) отказ работника от перевода, в связи с перемещением работодателя в другую местность;

В) соглашение сторон;

Г) призыв работника на военную службу;

Д) отказ работника от продолжения работы, в связи с изменением условий трудового договора.

20. Основаниями расторжения ТД по инициативе работодателя являются:

А) несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации;

Б) разглашение коммерческой тайны;

В) призыв работника на военную службу;
Г) ликвидация организации;
Д) восстановление работника, ранее выполнявшего эту работу;
Е) нарушение правил заключения ТД.

21. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности имеют:
А) работники, имеющие длительный стаж работы;
Б) работники, имеющие длительный стаж работы и более высокую квалификацию;
В) работники с более высокой производительностью труда и квалификацией.

22. Трудовой договор составляется:
А) в двух экземплярах; Б) в трех экземплярах;
В) в одном экземпляре, который хранится у работодателя; Г) в четырех экземплярах.

23. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается:
А) беременным женщинам; Б) лицам, не достигшим 18 лет;
В) женщинам, имеющим ребенка до 1,5 лет.

24. Увольнение в связи признанием по медицинскому заключению работника полностью не трудоспособным:
А) является увольнением по инициативе работодателя;
Б) является увольнением по обстоятельствам не зависящим от воли сторон.

25. Увольнение в связи с ликвидацией организации производится:
А) с учетом мнения проф. органа;
Б) без учета мнения проф. органа.

26. В случае производственной аварии, несчастного случая допускается перевод работника на не обусловленную ТД работу:
А) на весь период до устранения причин производственной необходимости;
Б) на срок до одного месяца;
В) на срок до двух месяцев.

27. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право:
А) уволить работника до истечения испытательного срока;
Б) уволить работника после истечения испытательного срока;
В) уволить как до, так и после истечения срока.

28. Руководитель организации обязан предупредить работодателя о досрочном расторжении договора:
А) за две недели; Б) за семь дней; В) за три дня; Г) за один месяц.

29. Запрещается увольнение женщин, имеющих детей до трех лет по следующим основаниям:
А) соглашение сторон;
Б) истечение срока трудового договора;
В) сокращение численности работников организации;
Г) разглашение охраняемой законом коммерческой тайны;
Д) несоответствие работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.

30. В соответствии с ТК РФ, испытание может устанавливаться:
А) только при приеме на работу;
Б) как при приеме на работу, так и при переводах на другую работу;
В) как при приеме на работу, так и при переводах на вышестоящую должность.

Тесты к теме 3

1. Какова нормальная продолжительность рабочего времени?
А) 36 часов в неделю; Б) 50 часов в неделю;
В) 46 часов в неделю; Г) 40 часов в неделю.

2. Какова продолжительность дополнительного отпуска для работников с ненормированным рабочим днем?

А) не менее 10 календарных дней; Б) не менее 5 календарных дней;
В) не менее 3 календарных дней; Г) не менее 2 календарных дней.

3. Какова предельно допустимая продолжительность сверхурочных работ в течение года?

А) 120 часов; Б) 130 часов; В) 100 часов; Г) 4 часа.

4. Кому из перечисленных работников по их просьбе работодатель обязан установить неполное рабочее время?

А) беременной женщине;
Б) работающему пенсионеру;
В) работникам в возрасте до 18 лет;
Г) работнику, осуществляющему уход за больным членом семьи по медицинскому заключению.

5. Кому из перечисленных работников работодатель обязан установить сокращенное рабочее время?

А) беременной женщине;
Б) председателю выборного профсоюзного органа;
В) работающему пенсионеру;
Г) работникам в возрасте до 18 лет;

6. Допускается ли разделение отпуска на части?

А) не допускается;
Б) допускается по соглашению между работником и работодателем;
В) допускается по желанию работника;
Г) допускается по волеизъявлению работодателя.

7. Время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению, называется:

А) рабочее время; Б) отпуск; В) время отдыха.

8. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью:

А) не более 1 часа и не менее 15 минут; Б) не более 1 часа и не менее 30 минут;
В) не более 2 часа и не менее 30 минут.

9. Перерыв для отдыха и питания:

А) включается в рабочее время и оплачивается;
Б) не включается в рабочее время и оплате не подлежит;
В) включается в рабочее время, но лишь одна вторая подлежит оплате.

10. Продолжительность ежедневного непрерывного отдыха по общему правилу должна быть:

А) не менее двойной продолжительности рабочего дня перед отдыхом;
Б) не менее 10 часов; В) не менее 24 часов.

11. Укажите перерывы, которые включают в рабочее время и подлежат оплате:

А) перерывы для отдыха и питания; Б) перерывы для кормления детей;
В) перерыв для обогревания и отдыха; Г) ежедневный (междусменный отдых);
Д) выходные дни.

12. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть:

А) не менее 42 часов; Б) не менее 36 часов; В) не менее 24 часов;

13. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

А) 24 календарных дня; Б) 28 календарных дня; В) 30 календарных дней;

14. Отзыв работника из отпуска допускается:

А) только с его согласия; Б) независимо от его согласия работника;
В) только с согласия профсоюзного органа.

15. Отпуск за первый год работы предоставляется работникам:

А) по истечении 3 месяцев непрерывной работы в данной организации;

Б) по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации;

В) по истечении 11 месяцев непрерывной работы в данной организации.

Тесты к теме 4

1. Каковы сроки выплаты заработной платы?

А) не реже чем каждые полмесяца; Б) не реже чем раз в неделю;

В) не реже чем один раз в месяц; Г) не реже чем один раз в два месяца.

2. Как оплачивается работа в сверхурочное время (по общему правилу)?

А) в размере, установленном по соглашению сторон;

Б) в двойном размере;

В) за первые два часа не менее чем в полуторном размере, за последующие часы не менее чем в двойном размере;

Г) в полуторном размере.

3. Допускается ли компенсация сверхурочных работ предоставлением дополнительного времени отдыха?

А) нет; Б) да; В) да, по желанию работника; Г) да, по желанию работодателя.

4. Каков допустимый размер ежемесячных удержаний из заработной платы (по общему правилу)?

А) не более 20% зарплаты; Б) не более 25% зарплаты;

В) не более 50% зарплаты; Г) не более 75% зарплаты.

5. Как оплачивается работа в выходные и праздничные дни (по общему правилу)?

А) не менее чем в двойном размере;

Б) в тройном размере;

В) в размере, определяемом соглашением сторон;

Г) не менее чем в полуторном размере.

6. В течение какого периода производится выплата всех причитающихся работнику сумм в случае его увольнения?

А) в течение месяца после увольнения;

Б) в день увольнения;

В) не позднее следующего дня после увольнения;

Г) в течение трех дней после увольнения.

7. Заработная плата – это:

А) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы;

Б) премии;

В) добавка к социальной пенсии.

8. Что является видами норм труда:

А) норма амортизации; Б) норма обслуживания; В) норма выработки.

9. Система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законодательством, локальными нормативными актами и заключённым трудовым договором, называется:

А) оплата труда; Б) система заработной платы; В) форма оплаты.

10. Доля заработной платы, выплачиваемая в не денежной форме, не может превышать:

А) 20% от общей суммы заработной платы; Б) 30% от общей суммы заработной платы;

В) 40% от общей суммы заработной платы; Г) 50% от общей суммы заработной платы.

11. Система оплаты труда основного работника в зависимости от выработанной им продукции, называется:

А) процент от выручки; Б) сдельная; В) повременная.

12. В случаях удержаний из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено:

А) 30% заработной платы, причитающие работнику;

Б) 40% заработной платы, причитающейся работнику;

В) 50% заработной платы, причитающейся работнику.

13. Размер удержания из зарплаты при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей не может превышать:

А) 50%; Б) 70%; В) 80%

14. Договорное регулирование оплаты труда включает:

А) определение системы оплаты труда коллективным договором;

Б) утверждение работодателем положения об оплате труда работников организации;

В) установление надбавок и доплат коллективным соглашением;

Г) предоставление государственных гарантий по оплате труда;

Д) определение размера заработной платы в трудовом договоре.

15. Работнику, совмещающему обязанности по другой должности (профессии) производится доплата в размере:

А) определяемом по соглашению сторон трудового договора;

Б) не ниже чем 50 % среднего заработка работника;

В) определяемом в коллективном договоре или соглашении.

16. При совпадении дня выплаты заработной платы с выходным или нерабочим праздничным днем выплата производится:

А) накануне этого дня;

Б) на следующий рабочий день после нерабочего праздничного или выходного дня;

В) в день, определяемый правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным или трудовым договором.

17. Заработная плата, излишне выплаченная работнику, не может быть с него взыскана, за исключением случаев:

А) счетной ошибки;

Б) неправильного применения работодателем законов или иных нормативных правовых актов;

В) если органом по рассмотрению индивидуальных трудовых споров признана вина работника в невыполнении норм труда или простое;

Г) если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом.

18. О введении новых норм труда работники должны быть извещены не позднее, чем за... до их введения:

А) два месяца; Б) месяц; В) две недели.

19. Выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается работникам при расторжении трудового договора в связи с:

А) призывом работника на военную службу;

Б) восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

В) отказом работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации;

Г) отказом работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность;

Д) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.

20. При переводе работника в соответствии с медицинским заключением на другую постоянную нижеоплачиваемую работу за ним сохраняется его прежний заработок:

А) в течение одного месяца со дня перевода;

Б) в течение двух недель со дня перевода;

В) в течение двух месяцев со дня перевода;

Г) лишь в случае, если это предусмотрено в коллективном или трудовом договоре.

Тесты к теме 5

1. Относится ли к несчастному случаю на производстве травма, которая произошла с работником при осуществлении действий, не входящих в трудовые обязанности работника, но совершаемых в интересах работодателя?

А) да; Б) нет; В) да, с согласия профсоюза;

Г) да, с согласия государственной инспекции труда.

2. Правила техники безопасности и производственной санитарии при проведении электросварочных работ по сфере применения в конкретных отраслях экономики имеют …… характер.

А) локальный; Б) межотраслевой; В) общефедеральный;

Г) региональный; Д) отраслевой.

3. Какой вид ответственности предусмотрен для работодателя за причинение вреда здоровью работника при исполнении им своих трудовых обязанностей?

А) административная ответственность; Б) уголовная ответственность;

В) материальная ответственность; Г) гражданско-правовая ответственность.

4. Физиологические особенности женского организма – … дифференциации правового регулирования труда.

А) личностный фактор; Б) объективное основание;

В) субъективно-личностный фактор; Г) субъективное основание.

5. В каких случаях работникам предоставляются специальные перерывы для обогревания и отдыха, которые включаются в рабочее время (ст. 109 ТК РФ):

А) при выполнении работ в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах;

Б) при работах за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;

В) при разделении рабочего дня на части.

6. В каких случаях в состав комиссии по расследованию несчастного случая на производстве в обязательном порядке включаются государственный инспектор труда, представители органа исполнительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления (по согласованию), представитель территориального объединения профессиональных союзов (ст. 229 ТК РФ)?

А) при гибели в результате несчастного случая более двух работников;

Б) при расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом;

В) при групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более;

Г) если пострадало более десяти человек с возможным тяжелым инвалидным исходом.

7. Кто рассматривает разногласия по вопросам расследования и оформления документов о несчастном случае на производстве (ст. 231ТКРФ):

А) только федеральная инспекция труда;

Б) соответствующие органы государственной инспекции труда или суд;

В) только суд.

8. Кто формирует комиссию по расследованию несчастного случая на производстве, в какие сроки (ст.229 ТК РФ):

А) работодатель незамедлительно образует комиссию, состоящую из нечетного числа членов и в количестве не менее трех человек, в т.ч. председателя комиссии при расследовании легкого несчастного случая;

Б) специалист по охране труда (он же председатель) создает комиссию незамедлительно в количестве не менее трех человек. При групповом, тяжелом или смертельном несчастном случае в состав комиссии должен входить государственный инспектор труда;

В) государственный инспектор труда, независимо от тяжести несчастного случая, в течение суток после получения извещения от организации.

9. Кто несет ответственность за организацию и своевременность обучения по охране труда и проверку знаний требований охраны труда работников организации (ст. 225 ТК РФ):

А) служба охраны труда;

Б) работодатель;

В) отдел по работе с персоналом

10. Кто подлежит обучению по охране труда и проверке знания требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ):

А) все работники организации, в т.ч. руководитель;

Б) только работники, занятые на работах повышенной опасности;

В) только работники службы охраны труда и руководители подразделений.

Тесты к теме 6

1. Укажите на виновные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя (несколько оснований):

А) ликвидация организации или прекращение деятельности работодателя – физического лица;

Б) сокращения численности/штата работников;

В) прогул;

Г) несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации;

Д) неоднократного неисполнения без уважительных причин трудовых обязанностей, если работник имеет дисциплинарное взыскание;

Е) смена собственника имущества организации;

Ж) разглашение охраняемой тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

З) неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей;

И) появление на работе в состоянии алкогольного, токсического, наркотического опьянения;

К) совершение по месту работы хищения, растраты, умышленного уничтожения или повреждения имущества;

Л) нарушение работником требований по охране труда, если это повлекло тяжкие последствия или создало реальную угрозу наступления таких последствий.

2. Укажите дисциплинарные взыскания, налагаемые работодателем за совершение работником дисциплинарного проступка (несколько ответов):

А) замечание; Б) выговор; В) строгий выговор; Г) депремирование;

Д) штраф; Е) лишение звания лучшего по профессии; Ж) увольнение;

З) привлечение к полной материальной ответственности.

3. Укажите срок привлечения работника к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка (несколько сроков):

А) один месяц со дня совершения дисциплинарного проступка;

Б) один месяц со дня обнаружения дисциплинарного проступка;

В) шесть месяцев со дня совершения дисциплинарного проступка;

Г) шесть месяцев со дня обнаружения дисциплинарного проступка.

4. Что является основанием для привлечения работодателя к материальной ответственности за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения работника возможности трудиться (несколько ответов):

А) задержка выдачи трудовой книжки работнику;

Б) незаконное наложение дисциплинарного взыскания в виде выговора на работника;

В) временный перевод работника на работу, не установленную в трудовом договоре, в связи с изменением организационных или технологических условий труда;

Г) незаконное отстранение работника;

Д) отказ работодателя от заключения трудового договора с работником.

5. Укажите, какой вид материальной ответственности установлен трудовым законодательством в отношении работника в качестве общего положения (несколько вариантов):

А) полная материальная ответственность;

Б) ограниченная материальная ответственность;

В) коллективная материальная ответственность;

Г) индивидуальная материальная ответственность.

6. Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:

А) в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, соглашениях;

Б) в ТК РФ, федеральных законах, уставах и положениях;

В) в трудовом договоре.

7. Укажите случаи полной материальной ответственности работника в возрасте до 18 лет (несколько ответов):

А) разглашение сведений, составляющих охраняемую законом тайну;

Б) умышленное причинение вреда имуществу работодателя;

В) когда в соответствии с трудовым законодательством на работника возложена материальная ответственность в полном размере;

Г) в результате недостачи товаров, вверенных работнику на основании разовой доверенности;

Д) ущерб, причиненный в результате совершения преступления;

Е) ущерб, причиненный в состоянии алкогольного, наркотического, токсического опьянения;

Ж) причинение вреда не при исполнении трудовых обязанностей.

8. Может ли работодатель в локальных нормативных актах устанавливать виды дисциплинарных взысканий?

А) не может;

Б) может с учетом мнения профсоюза;

В) может с согласия профсоюза;

Г) может, если работодателем является работодатель – физическое лицо.

9. Какие обстоятельства работодатель должен учитывать при наложении дисциплинарного взыскания (несколько ответов)?

А) моральный облик работника;

Б) обстоятельства совершения работником дисциплинарного проступка;

В) отношение к труду;

Г) наличие нетрудоспособных членов семьи;

Д) наличие ребенка до 3 лет;

Е) предыдущее поведение работника;

Ж) тяжесть совершенного проступка.

10. Что является обстоятельствами, освобождающими работника от полной материальной ответственности по пп. 5 ч. 1 ст. 243 ТК РФ (причинение ущерба в результате преступления, установленного приговором суда) (несколько ответов)?

А) прекращение уголовного дела на стадии предварительного расследования или в суде;

Б) истечение сроков давности уголовного преследования;

В) работник был освобожден от ответственности за совершение правонарушения в связи с его малозначительностью;

Г) принятие акта об амнистии;

Д) вынесение судом оправдательного приговора;

Е) в отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта об амнистии он был полностью или частично освобожден от наказания.

Тест к теме 7

1. За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:

А) в течение одного года;

Б) в 6-месячный срок;

В) в 3-месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

Г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;

Д) в любое время.

2. Как называются разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства, о которых заявлено в комиссию по трудовым спорам или суд.

А) профсоюзный трудовой спор; Б) арбитражный трудовой спор;

В) коллективный трудовой спор; Г) индивидуальный трудовой спор;

Д) рабочий трудовой спор.

3. Непосредственно в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры, по заявлениям работника:

А) о восстановлении на работе;

Б) об изменении даты и формулировки причины увольнения;

В) о переводе на другую работу;

Г) об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы;

Д) о неправомерных действиях или бездействии работодателя при обработке и защите персональных данных работника;

Е) о возмещении работником ущерба.

4. Трудовой спор – это:

А) ситуация, в которой сталкиваются интересы различных субъектов;

Б) неурегулированные разногласия между сторонами трудовых отношений, поступившие на разрешение к компетентному органу или лицу;

В) разногласия по трудовым вопросам.

5. Общими принципами разрешения трудовых споров являются:

А) открытость; Б) конфиденциальность; В) законность;

Г) учет интереса сторон; Д) беспристрастность.

6. Заседание КТС считается правомочным, если:

А) присутствуют не менее половины членов КТС от каждой стороны;

Б) присутствуют все члены КТС;

В) присутствуют 2/3 членов КТС;

Г) присутствует председатель КТС и ее секретарь.

7. Общий порядок разрешения коллективного трудового спора состоит из:

А) рассмотрения спора примирительной комиссией, трудовым арбитражем;

Б) рассмотрения спора примирительной комиссией, с участием посредника, трудовым арбитражем;

В) рассмотрения спора примирительной комиссией.

8. Юрисдикционными органами являются:

А) посредник; Б) примирительная комиссия; В) суд общей юрисдикции;

Г) инспекция труда; Д) КТС; Е) трудовой арбитраж;

9. Признание забастовки незаконной производится:

А) решением третейского суда;

Б) решением Верховного суда республики, края, областным судом, судами городов Москвы, Санкт-Петербурга, автономной области, автономного округа;

В) решением районного суда.

10. Работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора о восстановлении на работе в:

А) течение одного года после незаконного увольнения;

Б) течение одного месяца со дня выдачи трудовой книжки;

В) течение трех месяцев со дня выдачи трудовой книжки;

Г) срок не более 3-х месяцев со дня вручения копии приказа об увольнении.

Тесты к теме 8

1. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя (собственника имущества организации, его представителя) в письменной форме:

А) не позднее чем за две недели; Б) не позднее чем за один месяц;

В) не позднее чем за три дня.

2. Руководитель организации может работать по совместительству у другого работодателя:

А) только с разрешения уполномоченного органа юридического лица либо собственника имущества организации;

Б) без каких либо ограничений как любой другой работник;

В) только с разрешения федеральной трудовой инспекции.

3. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев:

А) предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении из расчета два рабочих дня за месяц работы;

Б) оплачиваемый отпуск не предоставляется;

В) предоставляются оплачиваемые отпуска или выплачивается компенсация при увольнении по уважительным причинам из расчета два рабочих дня за месяц работы;

4. Лицам, работающим по совместительству, ежегодные оплачиваемые отпуска предоставляются:

А) в любое удобное для них время;

Б) в соответствии с графиком отпусков, составленным работодателем;

В) одновременно с отпуском по основной работе.

5. Помимо оснований, предусмотренных ТК РФ, основаниями прекращения трудового договора с педагогическим работником, а также с руководителем, заместителем руководителя государственной или муниципальной образовательной организации высшего образования и руководителем ее филиала являются:

А) повторное в течение одного года грубое нарушение устава организации, осуществляющей образовательную деятельность;

Б) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

В) достижение предельного возраста для замещения соответствующей должности.

6. К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться:

А) работники в возрасте до восемнадцати лет;

Б) беременные женщины и женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;

В) лица, имеющие противопоказания к выполнению работ вахтовым методом в соответствии с медицинским заключением;

Г) пенсионеры.

7. Индивидуальные трудовые споры, не урегулированные работником и работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, самостоятельно:

А) рассматриваются в суде;

Б) рассматриваются в КТС или суде по выбору работника;

В) рассматриваются в федеральной трудовой инспекции.

8. Направление в служебные командировки, привлечение к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни работников в возрасте до восемнадцати лет:

А) запрещается; Б) разрешается с согласия работника;

В) разрешается с согласия работника и федеральной трудовой инспекции.

9. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работникам в возрасте до восемнадцати лет предоставляется:

А) продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время;

Б) продолжительностью 31 календарный день в летнее время;

В) продолжительностью 30 календарных дней в удобное для них время;

10. Расторжение ТД с беременной женщиной по инициативе работодателя:

А) не допускается;

Б) допускается только за грубые нарушения трудовых обязанностей;

Б) не допускается, за исключением случаев ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Вопросы к экзамену (зачету)

1. Понятие, стороны и отличительные признаки трудовых отношений
2. Способы регулирования трудовых отношений
3. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений
4. Гарантии по приему на работу
5. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора
6. Порядок заключения трудового договора
7. Форма и содержание трудового договора.
8. Виды трудового договоров по сроку
9. ТД о работе по совместительству
10. ТД с временными работниками
11. ТД с сезонными работниками
12. ТД с надомниками
13. ТД с работающими и проживающими в районах Крайнего Севера и приравненных местностях.
14. ТД с руководителем организации
15. ТД с работодателем физическим лицом
16. ТД с лицами, работающими вахтовым методом.
17. Изменение ТД
18. Прекращение ТД
19. Расторжение ТД по инициативе работника
20. Расторжение ТД по инициативе работодателя
21. Порядок увольнения работников
22. Трудовая книжка работника
23. Понятие и виды рабочего времени (РВ)
24. Режим и учет РВ
25. Сверхурочные работы
26. Понятие и виды времени отдыха

27. Ежегодные отпуска
28. Исчисление стажа работы, дающего право на отпуск
29. Дисциплинарная ответственность работника.
30. Дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников.
31. Материальная ответственность: понятие, виды. Порядок определения размера и возмещения материального ущерба
32. Ответственность работодателя.
33. Понятие и значение охраны труда. Государственная политика в охране труда.
34. Правовое регулирование охраны труда
35. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда.
36. Организация охраны труда.
37. Расследование и учет несчастных случаев.
38. Охрана труда женщин, несовершеннолетних
39. Понятие и социально-экономическое значение трудовых споров. Классификация трудовых споров.
40. Понятие, основания возникновения, участники и способы разрешения индивидуальных трудовых споров. Право на судебную защиту.
41. Понятие, основания возникновения, участники и способы разрешения коллективных трудовых споров.
42. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС: срок подачи заявления, участники разбирательства, вынесение решения.
43. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
44. Примирительные процедуры при разрешении коллективных трудовых споров.
45. Реализация права на забастовку.
46. Правовое регулирование оплаты труда работников.
47. Формы и системы оплаты труда. Оплата труда при отклонении условий от нормальных
48. Понятие и виды гарантийных выплат.
49. Понятие и виды компенсационных выплат.
50. Нормирование труда.

Балльно-рейтинговая система оценки

Для определения уровня сформированности компетенции(й) предлагаются следующие критерии оценки (экзаменационного ответа, ответа на зачете, творческой работы, контрольной работы и др.):

88-100 баллов студент освоил учебный материал в полном объеме, что свидетельствует о формировании высокого уровня соответствующих компетенций;

74-87 баллов студент освоил учебный материал в полном объеме, что свидетельствует о формировании хорошего уровня соответствующих компетенций;

61-73 баллов студент освоил учебный материал в полном объеме, что свидетельствует о формировании удовлетворительного уровня соответствующих компетенций;

менее 61 баллов студент не освоил учебный материал в полном объеме, что свидетельствует об отсутствии соответствующего уровня компетенций;

Основными технологиями оценки уровня сформированности компетенции(й) являются: стандартизированный тест с дополнительным творческим заданием (анализ текста, ситуационные задачи и др.); балльно-рейтинговая система оценки успеваемости студентов:

Общее количество баллов 100

Количество рубежных контролей – 2

Текущая работа студента максимально оценивается в 60 баллов, в т.ч.

Виды работ	**Итог за рубеж**
1 рубеж	
Посещение лекций и наличие конспекта	0-1
Письменный опрос в начале семинарского занятия	0-4
Выступление на семинаре	0-6
Дополнение выступлений, активное участие в дискуссии, подготовка раздаточного материала, презентации	0-4
Самостоятельная работа	0-3
Решение задач	0-4
Рубежное тестирование	0-8
Итого	0-30
2 рубеж	
Посещение лекций и наличие конспекта	0-1
Письменный опрос в начале семинарского занятия	0-2
Выступление на семинаре	0-6
Дополнение выступлений, активное участие в дискуссии, подготовка раздаточного материала, презентации	0-4
Самостоятельная работа	0-4
Решение задач	0-3
Рубежное тестирование	0-10
Итого	0-30
Всего	0-60
Зачет (экзамен)	0-40
Итоговый рейтинг	0-100

Максимальное количество баллов, которое может быть получено обучающимся на этапе промежуточной аттестации по дисциплине, составляет 40 баллов. Фактически полученные баллы суммируются с баллами рубежных контролей, что определяет итоговую оценку по дисциплине.

Если обучающийся при изучении дисциплины по итогам 2-х рубежных контролей набрал максимальное количество баллов (60), преподаватель вправе оценить его работу за семестр в 100 баллов (добавив 40) и проставить оценку «отлично» за экзамен (зачет) автоматически.

Учебное издание

Составитель
Кутяшова Елена Васильевна

Учебно-методическое пособие
по подготовке к практическим (семинарским) занятиям и
по самостоятельной работе студентов

по дисциплине
ЭКОНОМИКО-ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Отпечатано в авторской редакции
с оригинал-макета заказчика

Подписано в печать 28.12.2020. Формат 60×84 1/16.
Усл. печ. л. 3,95. Уч.-изд. л. 7,40.
Заказ № 929.Тираж 40 экз.

Издательство Института экономики и управления ФГБОУ ВО «УдГУ»
426034, Ижевск, ул. Университетская, д. 1, корп. 4