

МИНОБРНАУКИ РОССИИ

ФГБОУ ВПО «УДМУРТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Институт экономики и управления

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Методическое пособие по подготовке к практическим (семинарским) занятиям и по самостоятельной работе студентов (для студентов очного и заочного отделения)

Для направлений подготовки:
«Экономика», «Менеджмент»,
«Государственное и муниципальное управление»
(степень бакалавр)

Ижевск, 2012

Автор:

к.э.н., доцент кафедры МЭО и П

Кутяшова Е.В.

Методическое пособие рассмотрено и утверждено на заседании кафедры

« ____ » _____ 2012 г. протокол №. _____.

Зав. кафедрой МЭОиП

А.В. Аношин

Методическое пособие составлено на основании Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования и утверждено учебно-методической комиссией ИЭиУ УдГУ.

« ____ » _____ 20__ г.

Председатель

учебно-методической комиссии

О.А. Воробьева

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Рекомендуемая литература по всему курсу	5
План семинарских занятий	11
1. Предмет, метод, источники и принципы трудового права	11
2. Субъекты трудового права. Социальное партнерство	14
3. Трудовой договор	18
4. Рабочее время и время отдыха	27
5. Ответственность по нормам трудового права	31
6. Разрешение трудовых споров	38
Методические указания и задания для самостоятельной работы	45
Вопросы к экзамену (зачету)	64
Балльно-рейтинговая система оценки	67

Введение

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

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

Задачи дисциплины:

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

Изучение дисциплины начинается с прослушивания и последующего усвоения лекционного материала. Следующей аудиторной формой вузовского учебного процесса выступает семинарское занятие. По каждой теме семинара даны методические указания, план практического занятия, список литературы, перечень основных нормативных актов, а также ситуационные задачи. Проведение семинарских занятий предполагает выступления отдельных студентов по предложенным для обсуждения вопросам, проведение письменного опроса по нескольким из предложенных вопросов по выбору преподавателя, 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; написание реферата; рубежное тестирование по темам.

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

При реализации образовательной программы из 100 баллов на текущий 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 41 балла. Студент, получивший 60 баллов, получает «зачтено» автоматически.

Литература ко всем темам:

Основная литература:

1. Конституция РФ 1993
2. Трудовой кодекс РФ, 2002
3. Бердычевский В.С., Акопов Д.Р., Сулейманов Г.В. Трудовое право в экзаменационных вопросах и ответах. – Ростов на Дону: Феникс, 2008 – 320с
4. Гапоненко В.Ф., Михайлова Ф.Н. Трудовое право России. - М.: Закон и право, 2010.
5. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие. – М.: Проспект, 2011
6. Гутников О.В., Звоненко Д.П., Чижова А.С., Кривова И.С., Юркина Л.А. Что нужно знать бухгалтеру о Трудовом кодексе. - "Главбух", 2002 г.
7. Карсетская Е.В. Трудовые книжки. - М.: АйСи Групп, 2009
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) (6-е издание, переработанное) под общ. ред. В.И. Шкатуллы. - М.: Норма, 2009
9. Кузнецова А.В., Беспалов М.В. Охрана труда. – М.: ГроссМедиа, «РОСБУХ», 2011
10. Куренной А.М. Правовое регулирование коллективных трудовых споров: Научно-практическое пособие. - М.: Юстицинформ, 2010
11. Михайлова Н.П. Все о трудовых отношениях. - М.: Вече, 2010
12. Молодцова М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России. – М.: Норма, 2009 – 640с.
13. Орловский Ю.П. Трудовое право. - М.: Инфра-М, 2011
14. Панов П.А. Компенсационные выплаты и компенсации в трудовом праве: научно-практическое исследование. – М.: КОНТРАКТ, «Волтерс Клувер», 2011
15. Пиляева В.В. Трудовое право России. – СПб.: Питер, 2010 – 448с.
16. Рогожин М.Ю. Трудовой договор: заключение, изменение, расторжение. - М.: Альфа-Пресс, 2010
17. Сальникова Л.В., Шитова М.А. Справочник работодателя. Практические рекомендации по применению Трудового кодекса: ситуации и примеры (4-е издание, переработанное и дополненное). - М.: Омега-Л, 2010
18. Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. - М.: РИОР, "ИНФРА-М", 2010
19. Семенихин В.В. Трудовой договор и трудовые отношения. - М.: Московский финансово-промышленный университет «Синергия», 2012
20. Толкунова В.Н. Трудовое право. Курс лекций.– М.: ООО «ТК Велби», 2008
21. Трудовой договор с учетом последних изменений в законодательстве.-М.: Информцентр 21 века, 2002.- 304 с.
22. Трудовое право /под ред. О.В. Смирнова.- М.: "Проспект" 2011
23. Чижов Б.А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан. – М.: Юстицинформ, 2010
24. www.consultant.ru / Электронная справочная правовая система КонсультантПлюс

Дополнительная литература:

1. Кодекс внутреннего водного транспорта РФ от 7 марта 2001 г. N 24-ФЗ.
2. Кодекс об административных правонарушениях РФ 2002
3. Уголовный кодекс РФ, 1997
4. Закон "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям" от 19.02.93
5. Основы законодательства Российской Федерации об охране здоровья граждан от 22 июля 1993 г. N 5487-1 (с изменениями от 2 марта 1998 г., 20 декабря 1999 г., 2 декабря 2000 г.)
6. Федеральный закон от 29 апреля 2002 г. N 42-ФЗ "О внесении дополнения в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда"
7. Постановление Правительства РФ "О службе по урегулированию коллективных трудовых споров" от 15.04.96 N 468 /Российская газета от 22.05.96/
8. Постановление Правительства РФ "Об отпусках работников образовательных учреждений и педагогических работников других учреждений" /Собрание законодательства РФ 1994 N 21 СТ 2397
9. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399
10. "О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда"
11. Постановление Правительства РФ от 05.12.91 № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну»
12. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»
13. Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 № 823 «О порядке утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»
14. Приказ Минздрава РФ от 14.08.97 № 244 «О проведении обязательных медицинских осмотров при поступлении на работу»
15. Положение "О повышении компенсационных выплат работникам вынуждено работающим не полный рабочий день или неполную рабочую неделю", утв. Приказом от 26.05.93 /"Человек и труд" 1993 N8 с.20/
16. Постановление Минтруда РФ от 12 февраля 2002 г. N 9 "Об утверждении Межотраслевых типовых инструкций по охране труда для работников розничной торговли"
17. Постановление Минтруда РФ и Фонда социального страхования РФ от 15 апреля 2002 г. N 26/40 "О внесении изменений в разъяснение Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Фонда социального страхования Российской Федерации от 4 апреля 2000 г. N 3/02-18/05-2256 "О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами", утвержденное постановлением Министерства труда и социального развития Российской Федерации и Фонда социального страхования Российской Федерации от 4 апреля 2000 г. N 26/34"
18. Постановление Минтруда РФ от 5 июня 2002 г. N 39 "Об утверждении Нормативов предельной численности работников кадровых служб и бухгалтерий федеральных органов исполнительной власти"
19. Постановление Минтруда РФ от 17 декабря 2001 г. N 85 "О внесении изменений

- и дополнений в Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты"
20. Постановление Минтруда РФ от 22 января 2001 г. N 11 "Об утверждении Положения о мониторинге городов и других населенных пунктов с моноэкономической структурой и высоким уровнем безработицы"
 21. Постановление Минтруда РФ от 17 января 2001 г. N 7 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда"
 22. Постановление Минтруда РФ от 24 апреля 2002 г. N 28 "О создании Системы сертификации работ по охране труда в организациях"
 23. Постановление Минтруда РФ от 30 августа 2000 г. N 63 "Об утверждении Типовых отраслевых норм бесплатной выдачи специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты работникам банков"
 24. Постановление Минтруда РФ от 12 октября 2001 г. N 73 "Об утверждении типовых отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты"
 25. Постановление Минтруда РФ от 22 января 2001 г. N 10 "Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях"
 26. Постановление Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. N 14 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации"
 27. Постановление Минтруда РФ от 14 марта 1997 г. N 12 "О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда"
 28. Постановление Минтруда РФ "Об утверждении разъяснения Минтруда РФ от 27.06.96 "Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя /Экономика и жизнь 1996 N 27
 29. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. N 57 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией"
 30. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. N 58 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника"
 31. Постановление Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. N 59 "Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже"
 32. Постановление Минтруда от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»
 33. Приказ Минздрава РФ от 10 декабря 1996 г. N 405 "О проведении предварительных и периодических медицинских осмотров работников"
 34. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 годы
 35. Артемова И. «Право на авторское вознаграждение за изобретение, созданное работником в служебных целях»// «Трудовое право» № 11, 2011

36. Бекренева Т. «Комментарий на статью Михаила Преснякова Содержание трудового договора: практические вопросы»// «Трудовое право» № 9, 2011
37. Бекренева Т. «Актуальные вопросы заключения и прекращения трудового договора с руководителем организации»// «Трудовое право» № 9, 2011
38. Бекренева Т.Д. «Руководство организации: прекращение трудового договора и актуальные заключения»// «Трудовое право» № 6, 2011
39. Белых А. «Новые нормы в Уголовном кодексе по невыплате заработной платы сотрудникам. Будут ли они работать на практике? »// «Трудовое право» № 8, 2011
40. Бикметов Р.И. «Изменение подходов в оценке условий труда»// «Трудовое право» № 2, 2011
41. Ботин Д. «Споры, связанные с нарушением требований охраны труда»// «Трудовое право» № 1, 2012
42. Булыга Н. «Суммированный учет рабочего времени: сложные ситуации»// «Трудовое право» № 3, 2012
43. Булыга Н. «Комментарий к статье М. Преснякова "Ответственность работника за увольнение без уважительных причин: проблемы практического применения статьи 249 Трудового кодекса РФ" ("ТП", N 2, 2012) »// «Трудовое право» № 3, 2012
44. Булыга Н. «Учебный отпуск: предоставление и последствия нарушения законодательства»// «Трудовое право» № 2, 2012
45. Булыга Н. «Премии: незаконно начисленные и ошибочно выплаченные»// «Трудовое право» № 1, 2012
46. Булыга Н. «Оплата работы в выходные и праздники: спорные вопросы»// «Трудовое право» № 12, 2011
47. Булыга Н. «Изменения трудового законодательства в 2011 году»// «Трудовое право» № 10, 2011
48. Булыга Н. «Совмещение профессий и должностей: спорные вопросы оплаты»// «Трудовое право» № 9, 2011
49. Булыга Н.Н. «Что следует знать о бонусных выплатах с точки зрения трудового права»// «Трудовое право» № 8, 2011
50. Булыга Н.Н. «Вопросы, возникающие при установлении неполного рабочего времени»// «Трудовое право» № 7, 2011
51. Булыгина Н. «Изменение заработной платы работников: установленный порядок и ошибки документального оформления»// «Трудовое право» № 5, 2011
52. Булыга Н. «Взыскание заработной платы, не указанной в трудовом договоре»// «Трудовое право» № 4, 2011
53. Булыга Н. «Незаключение трудового договора и допущение к работе: две стороны одной медали»// «Трудовое право» № 1, 2011
54. Бунин И. «Комментарий к статье М. Преснякова "Ответственность работника за увольнение без уважительных причин: проблемы практического применения статьи 249 Трудового кодекса РФ" ("ТП", N 2, 2012) »// «Трудовое право» № 3, 2012
55. Васильева А.С. «Применение судами норм международного права при рассмотрении индивидуальных трудовых споров»// «Трудовое право» № 1, 2011
56. Еремина С.Н. «Роль Трудового кодекса РФ и постановлений Верховного Суда: проблемы, взаимодействие и перспективы совершенствования»// «Трудовое право» № 6, 2011

57. Еремина С.Н. «Нетипичные субъекты трудового права»// «Трудовое право» № 1, 2011
58. Завгородний А.В. «Расторжение трудового договора по волеизъявлению вуза (работодателя): используем опыт»// «Трудовое право» № 10, 2011
59. Завгородний А.В. «Особенности и проблемы правового регулирования труда совместителей»// «Трудовое право» № 6, 2011
60. Завгородний А.В. «Собственное желание работника или соглашение сторон? »// «Трудовое право» № 1,2, 2011
61. Иванов А. «О предоставлении компенсаций за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда»// «Трудовое право» № 2, 2012
62. Иванов А.Б. «Отдельные вопросы заключения и прекращения срочного трудового договора»// «Трудовое право» № 9, 2011
63. Иванов А.Б. «Отдельные вопросы материально-технического обеспечения деятельности представителей работников работодателями»// «Трудовое право» № 7, 2011
64. Иванов А.Б. «Незнание федерального отраслевого соглашения не освобождает от ответственности за его невыполнение»// «Трудовое право» № 3, 2011
65. Иванова Т.С. «Правовое значение обязательных условий в трудовых договорах с совместителями и юридически значимые обстоятельства при применении положений статьи 288 Трудового кодекса Российской Федерации»// «Трудовое право» № 3, 2011
66. Избиенова Т.А. «Некоторые вопросы участия представителей работников в разрешении коллективных трудовых споров»// «Трудовое право» № 2, 2011
67. Ильинская А. «Возмещение морального вреда работнику в результате причинения вреда здоровью в связи с исполнением им своих трудовых обязанностей»// «Трудовое право» № 3, 2012
68. Илюшина О.А. «Проверки контролирующих органов. Кого же проверяют инспекторы по труду? Практические советы из личного опыта»// «Трудовое право» № 4, 2011
69. Калинина А. «Увольнение работников, имеющих детей в возрасте до трех лет»// «Трудовое право» № 2, 2012
70. Канунников А.Б., Шевелева А.А. «Проблемы правового регулирования прекращения трудовых отношений с работниками профессионального спорта в российском трудовом праве»// «Трудовое право» № 2, 2011
71. Кирпикова Ю. «Комментарий к статье Н. Савочкиной "Расторжение трудового договора за прогул" ("ТП", N 2, 2012) »// «Трудовое право» № 3, 2012
72. Ковалева Е. «О совмещении и совместительстве: практика применения»// «Трудовое право» № 3, 2012
73. Ковалева Е. «Проблема исчисления сроков давности привлечения к административной ответственности за невыплату заработной платы»// «Трудовое право» № 10, 2011
74. Корольков А.Е. «Практические проблемы разграничения трудовых и гражданско-правовых отношений»// «Трудовое право» № 4, 2011
75. Кратенко М. «Денежные обязательства сторон трудового договора: проблемы правового регулирования»// «Трудовое право» № 10, 2011
76. Кузнецова Т.В. «Организация работы с персональными данными»// «Трудовое право» № 5, 2011

- Кузнецова П. «Нужно ли заключать трудовой договор с руководителем организации»// «Трудовое право» № 4, 2011
77. Минкина Н.И. «Судебные интерпретации увольнения работника по собственному желанию»// «Трудовое право» № 1, 2011
78. Миронов В.И. «Отказ в иске о взыскании заработной платы по причине пропуска срока обращения в суд не препятствует предъявлению в суде требований о прекращении дискриминации в форме принудительного труда»// «Трудовое право» № 8, 2011
79. Миронов В.И. «Истечение срока судебной защиты не исключает возможности предъявления новых исковых требований, для которых сроки не установлены»// «Трудовое право» № 7, 2011
80. Миронов В.И. «Выбор способа защиты зависит от усмотрения работника»// «Трудовое право» № 3, 2011
81. Михайлов А.В. «Государственный контроль и надзор в области охраны труда: реальность и перспектива»// «Трудовое право» № 2, 2011
82. Никандров В.Г. «Проблемы расторжения контракта с главой местной администрации: пределы применимости трудового законодательства»// «Трудовое право» № 3, 2011
83. Новикова Н. «Комментарий к статье Н. Савочкиной "Расторжение трудового договора за прогул" ("ТП", N 2, 2012) »// «Трудовое право» № 3, 2012
84. Одинцов С.В. «Комментарий к статье А. Калининой "Увольнение работников, имеющих детей в возрасте до трех лет" ("ТП", N 2, 2012) »// «Трудовое право» № 3, 2012
85. Орловский Ю.П., Гончаров А. «Изменение трудового законодательства - вопрос времени»// «Трудовое право» № 11, 2011
86. Офман Е., Станкова У. «Постановление Верховного Суда и Трудовой кодекс РФ»// «Трудовое право» № 5, 2011
87. Петров А. «Когда и где используется режим неполного рабочего времени... »// «Трудовое право» № 10, 2011
88. Петров А.Я. «Актуальные вопросы судебной практики по трудовым делам»// «Трудовое право» № 1, 2011
89. Пикалова А. «Дисциплинарный проступок - судебные реалии»// «Трудовое право» № 3, 2012
90. Пластинина Н. «Спорные вопросы увольнения по соглашению сторон»// «Трудовое право» № 1, 2012
91. Пластинина Н. «Споры о выплатах топ-менеджерам»// «Трудовое право» № 12, 2011
92. Пресняков М. «Ответственность работника за увольнение без уважительных причин: проблемы практического применения статьи 249 Трудового кодекса РФ»// «Трудовое право» № 2, 2012
93. Пресняков М. «Особенности регулирования труда работников религиозных организаций»// «Трудовое право» № 12, 2011
94. Пресняков М. «Содержание трудового договора: практические вопросы»// «Трудовое право» № 9, 2011
95. Савочкина Н. «Расторжение трудового договора за прогул»// «Трудовое право» № 2, 2012
96. Сафарова Е. «Выплаты работнику по результатам индивидуального трудового спора: виды и налогообложение. Часть 1»// «Трудовое право» № 2, 2011

97. Скудугис М. «Трудовые споры: к каким выводам приходят суды»// «Трудовое право» № 8, 2011
98. Смирнов С. «Должностная инструкция - помощник при рассмотрении судебных споров»// «Трудовое право» № 9, 2011
99. Сойфер В.Г. «О реальных возможностях правового обеспечения интересов работодателей»// «Трудовое право» № 6, 2011
100. Стрельников В.В. «Гражданские дела, связанные с трудовой деятельностью инвалидов и лиц с ограниченной трудоспособностью»// «Трудовое право» № 3, 2012
101. Тарасова Е. «Материальная ответственность работников»// «Трудовое право» № 8, 2011
102. Трошина С. «Злоупотребление работодателем правами»// «Трудовое право» № 10, 2011
103. Федотенко Ю. «Выплата бонусов - один из видов мотивации»// «Трудовое право» № 12, 2011
104. Федченко О. «Комментарий к статье А. Калининой "Увольнение работников, имеющих детей в возрасте до трех лет" ("ТП", N 2, 2012) »// «Трудовое право» № 3, 2012
105. Феофилактов А.С. «Ученический договор: особенности содержания и практика разрешения споров»// «Трудовое право» № 4, 2011
106. Хачатурян Ю. «Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей: пробелы и противоречия законодательства»// «Трудовое право» № 3, 2011
107. Черняева Д.В. «Российская система охраны труда в свете ратификации Конвенции МОТ N 187»// «Трудовое право» № 3, 2011
108. Чернышова Т.В. «Примирительные процедуры в трудовом праве»// «Трудовое право» № 3, 2011
109. Шавин В. «Комментарий к статье А. Иванова "О предоставлении компенсаций за работу на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными условиями труда" // «Трудовое право» № 3, 2012
110. Шавин В.А., Волкова М., Базыкин А. «Комментарий к статье Актуальные вопросы заключения и прекращения трудового договора с руководителем организации»// «Трудовое право» № 8, 2011
111. Яшенкова Ю. «Комментарий к статье Н. Савочкиной "Расторжение трудового договора за прогул"// «Трудовое право» № 3, 2012

Периодические издания: Научно-практические журналы: «Трудовое право», «Журнал российского права», «Законодательство и экономика», «Кадровик. Трудовое право для кадровика», «Право и экономика», «Юрист».

Электронно-библиотечные системы (ЭБС) – электронная библиотека УдГУ

<http://lib.udsu.ru/> научная библиотека УдГУ

<http://elibrary.ru/> Электронные периодические издания eLIBRARY.RU (журнал «Трудовое право», Российский юридический журнал, Журнал российского права,

<http://diss.rsl.ru/> электронная библиотека диссертаций из фондов Российской государственной библиотеки

<http://www.elibrary.ru/> научная электронная библиотека РФФИ

<http://www.neicon.ru/> Национальный Электронно-Информационный Консорциум.

<http://www.gpntb.ru/> Государственная публичная научно-техническая библиотека

<http://www.nlr.ru/> Российская национальная библиотека

План семинарских занятий

Занятие 1: Предмет, метод, источники и принципы трудового права (2 часа)

Вопросы для обсуждения

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Источники трудового права. Классификация источников трудового права. Действие норм трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
4. Принципы трудового права.
5. Система трудового права.
6. Правоотношения в сфере трудового права. Трудовые правоотношения: понятие, признаки, субъекты, основания возникновения, изменения и прекращения.

Методические указания по изучению

Являясь самостоятельной отраслью права, трудовое право имеет свой предмет и метод правового регулирования. Предметом трудового права является комплекс общественных отношений. Трудовые отношения занимают центральное место в предмете трудового права. Законодатель в ст.1 ТК РФ предусматривает, что предмет трудового права составляют не только трудовые отношения, но и иные непосредственно связанные с ними отношения. Весь комплекс общественных отношений, которые составляют предмет трудового права, можно разделить на три вида по отношению к трудовым: 1) предшествующие; 2) сопутствующие; 3) приходящие на смену трудовым.

Под методом трудового права следует понимать совокупность способов, с помощью которых осуществляется регулирование тех общественных отношений, которые составляют предмет трудового права. Необходимо обратить внимание, что за последние годы метод трудового права претерпел определенные изменения.

Студентам важно уметь раскрыть понятие источников трудового права, под которыми понимаются официально установленные или санкционированные государством формы нормативных правовых актов, в которых закрепляются обязательные правила регулирования социально-трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Принципы трудового права – это руководящие идеи, исходные положения, выражающие сущность трудового права, характеризующие внутреннее единство и общую направленность развития этой отрасли. Необходимо дать характеристику принципам трудового права, предусмотренным ст.2 ТК РФ.

Каждая отрасль права, в том числе и трудовое право, имеет свою систему норм, т.е. определенную их группировку и последовательность расположения в структуре отрасли. Система трудового права как отрасли права делится на Общую и Особенную части, каждая из которых регламентирует определенный круг вопросов.

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, т.е. перевод на другую работу.

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

Задания и задачи

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

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

Задача 3. Издательство "Юридическая литература" заключило договор с профессорами юридического института Васильевым и Пановым об издании написанной ими рукописи. Редактирование учебника было поручено старшему редактору издательства

Фадеевой.

В каких правоотношениях состоят с издательством указанные лица?

Задача 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 5000 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?

Задание 6. Заполните таблицу сравнительного анализа.

Признаки сравнения	Трудовое право	Административное право	Гражданское право
Предмет отрасли			
Метод отрасли			
Источники отрасли			

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

Вопросы для обсуждения

1. Субъекты ТП: понятие, виды. Понятие правового статуса.
2. Характеристика правового статуса работника.
3. Характеристика правового статуса работодателя.
4. Социальное партнерство: понятие, стороны, система, формы, принципы.
5. Коллективный договор: стороны, порядок заключения, содержание и срок действия.
6. Понятие и виды соглашений
7. Генеральное соглашение на 2011-2013 г.

Методические указания по изучению

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

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

Субъектами трудового права являются: трудоспособные граждане; работодатели и их представители; профсоюзы или иные уполномоченные работниками выборные органы; социальные партнеры на различных уровнях; правоохранительные соответствующие органы (КТС, суд, примирительная комиссия, трудовой арбитраж, органы надзора и контроля за охраной труда и трудовым законодательством).

Субъекты трудового права по закону наделяются таким свойством, как правовой статус. Правовой статус дает возможность субъектам трудового права участвовать в

конкретных правоотношениях. Необходимо уяснить, что включается в содержание правового статуса. В содержание правового статуса входят следующие его основные элементы: а) трудовая правосубъектность; б) основные (статутные) трудовые права и обязанности; в) юридические гарантии этих прав и обязанностей; г) ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

Трудовая правосубъектность как особое свойство, признаваемое законодательством за субъектами трудового права означает, что при наличии определенных условий они способны быть субъектами конкретных правоотношений в сфере труда, обладать правами и обязанностями.

Одним из принципиально новых направлений формируемой правовой системы регулирования социально-трудовых отношений является расширение сферы и укрепления правовых основ их коллективно-договорного регулирования. При изучении этого вопроса студенты должны опираться на усвоенные в предыдущих темах положения о методах регулирования социально-трудовых отношений (централизованное и договорное), об особенностях источников трудового права (в частности, наличие в их составе значительного числа нормативно-правовых актов, установленных в договорном порядке), а также на организационно-правовое регулирование участия профсоюзов в нормотворческой деятельности по защите интересов трудящихся.

Суть коллективно-договорного регулирования заключается в законодательном установлении необходимости и равноправного участия представительных органов как интересов работников, так и интересов 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.

Необходимо обратить внимание, что сторонами социального партнерства являются работодатель и работники в лице их представителей. Представителями работников являются профессиональные союзы. При отсутствии в организации профсоюзов представительство могут осуществлять органы общественной самодеятельности, образованные на общем собрании организации и уполномоченные ими.

Представительство интересов работников на федеральном отраслевом, профессиональном, территориальном и местном уровнях субъекта Российской Федерации осуществляют соответствующие органы профсоюза и их объединений. При наличии на соответствующем уровне нескольких представителей работников для ведения переговоров образуется комиссия, в которую включаются представители всех работников с учетом количества объединяемых каждым профсоюзом его.

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

Необходимо обратить внимание, что в отличие от соглашения коллективный договор является правовым актом, регулирующим трудовые отношения внутри орга-

низации.

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

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

Вторую группу составляют обязательственные условия (или взаимные обязательства) работодателя и работников. Они представляют особый комплекс организационно-технических и социально-правовых мероприятий, вытекающих из задач и условий деятельности организации. Это, например, намечаемые меры по улучшению охраны труда, повышению эффективности хозяйственной деятельности, обеспечению организованности и порядка в процессе трудовой деятельности и др.

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

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

Нормативные акты и литература

1. Конвенция МОТ № 98 «Право на организацию и ведение коллективных переговоров» (1949).
2. Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981).
3. Трудовой кодекс РФ, 2002
4. Закон РФ от 12.01.96 «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ст.11, 13)// Российская газета 20.01.96
5. Федеральный закон от 01.05.99 «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»// СЗ РФ 1999 № 18 Ст.2218.
6. Порядок обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по урегулированию социально-трудовых отношений. Утв. постановлением Правительства РФ от 05.11.99 № 1229// СЗ РФ 1999 № 46 Ст.5572
7. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013 годы.
8. Анисимов А.Л. «Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение»// «Трудовое право» № 1, 2003, с.17
9. Анисимов А.Л. «Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение»// «Трудовое право» № 2, 2003, с.27
10. Бородин И.И. «Общие понятия социального партнерства»// «Трудовое право» № 2, 2003, с.36
11. Власов В.Н. Соглашения и коллективные договора// Государство и право. 1995 № 8

12. Лютов Н.Л. «Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации с точки зрения трудового права»// «Трудовое право» № 2, 2003, с.19, № 3, с.9
13. Лютов Н.Л. «Некоторые проблемы правового статуса представителей работников в социально-партнерских отношениях»// «Трудовое право» № 7, 2002, с.77
14. Нестерова Т.А. «Судебные приставы как субъекты трудового права»// «Трудовое право» № 6, 2003, с.54
15. Нуртдинова А.Ф. Организация правового регулирования трудовых отношений: федеральный и региональный аспекты // "Журнал российского права", N 7, июль 2003 г.
16. Подвысоцкий П.Т. «Субъекты локального регулирования»// «Трудовое право» № 6, 2003, с.66
17. Рыбакова Е.Л. «Как заключить коллективный договор на предприятии, в учреждении, организации»// «Трудовое право» № 3, 2003, с.20

Задания и задачи.

Задача 1. В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном объединении в профорганах двух профессиональных союзов, созданных в этом объединении, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров, в частности, должен ли каждый профсоюзный орган в отдельности нести переговоры от имени объединяемых и представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию? От имени кого ведет переговоры эта комиссия? Подготовьте аргументированные ответы на поставленные вопросы.

Задача 2. В организации "Спектр" существуют три профессиональных союза, представляющие интересы своих членов. В связи с решением общего собрания работников трудового коллектива о заключении в организации коллективного договора, у выборных профсоюзных органов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не было единства мнений. Они обратились к юрисконсульту организации с просьбой ответить на вопросы: С каким из трех профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключить коллективный договор? Может ли заключенный таким образом коллективный договор быть распространен на всех работников трудового коллектива?

Какой ответ должен дать юрисконсульт?

Задание 3 Заполните таблицу.

Сравнительная характеристика правового статуса субъектов трудового права

Виды субъектов	Трудовая правосубъектность	Основные права	Основные обязанности	Ответственность
Работники				
Работодатели				
Представители работников				
Представители работодателей				
Органы службы занятости и трудоустройства				
Юрисдикционные органы по рассмотрению трудовых споров				
Органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства				

Задание 4 Заполните таблицу.

Сравнительная характеристика актов социального партнерства

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

Задание 5 Заполните таблицу.

Сравнительная характеристика соглашений

Признаки сравнения	Генеральное соглашение	Региональное соглашение	Отраслевое соглашение	Территориальное соглашение
Определение				
Уровень социально-го партнерства				
Участники				
Содержание				

Занятие 3. Трудовой договор (6 часов)

Вопросы для обсуждения

1. Трудовой договор как одна из форм реализации права свободно распоряжаться своими способностями к труду. Понятие, стороны и значение трудового договора. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом (подряда, поручения, авторского и т. д.).
2. Содержание ТД
3. Порядок заключения ТД. Прием на работу.
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.
12. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников.

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.

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

каждый из этих аспектов в отдельности.

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

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.

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

Непосредственные условия в свою очередь делятся на существенные и дополнительные (факультативные). Действующее законодательство не связывает волю сторон договора в выработке этих условий. Без существенных условий трудовой договор не может считаться заключенным, а следовательно, и не может возникнуть реальное трудовое правоотношение. Дополнительные условия не являются присущими, они могут быть включены в содержание трудового договора, а могут и отсутствовать.

Производные условия, устанавливаемые законодательством обязательны для сторон трудового договора (об охране труда, дисциплинарной и материальной ответственности и др.). Поэтому о производных условиях стороны не договариваются, зная, что с заключением договора эти условия уже в силу закона и договора обязательны для выполнения.

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

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

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

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

Студент должен хорошо знать особенности отдельных видов трудовых договоров. Эти особенности могут быть по порядку их заключения и по содержанию. Характеризуя тот или иной вид трудового договора следует раскрыть нормативную базу.

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

Студент должен знать классификацию видов переводов на другую работу, основания и условия перевода по каждому из его видов. Действующее законодательство о труде предусматривает различную классификацию переводов на виды. По срокам все переводы делятся на постоянные и временные. В зависимости от места: 1) переводы в пределах одной организации; 2) переводы в другую организацию 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.

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

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

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

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 из себя представляет выходное пособие, в каких случаях оно выплачивается.

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

Подробное изучение темы "Трудовой договор" невозможно без глубокого ознакомления с руководящей судебной практикой. Особое внимание следует уделить постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. "О некоторых вопросах применения судами Российской Федерации законодательства при разрешении трудовых споров" // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1993. № 3.

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

Нормативные акты и литература

1. Конституция РФ 1993
2. Трудовой кодекс РФ, 2002
3. Закон РФ от 19.02.93 "О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях" // Ведомости РФ 1993 № 16 Ст.551; 1993 № 26 Ст.957
4. Закон РФ от 10.07.92 «Об образовании» в ред. от 13.01.96 //СЗ РФ 1996 № 3 Ст.150
5. Закон РФ от 26.06.92 «О статусе судей в РФ»//Ведомости РФ 1992 № 30 Ст.1792.

6. Закон РФ от 17.01.92 «О прокуратуре РФ» в ред. от 18.10.95, 10.02.99// СЗ РФ 1995 № 47 Ст. 4472.
7. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках»
8. Постановление Правительства РФ от 5 июля 2000 г. N 490 "Об испытании при назначении на государственную должность федеральной государственной службы Правительством Российской Федерации"//Российская газета от 11 июля 2000 г., N 133, в Собрании законодательства Российской Федерации от 10 июля 2000 г., N 28, ст. 2979, в приложении к "Российской газете" N 28, 2000 г.
9. Постановление Правительства РФ от 16 марта 2000 г. N 234 "О порядке заключения контрактов и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий" (с изм. и доп. от 19 июля 2001 г.)//Российская газета от 29 марта 2000 г., N 61, в Собрании законодательства Российской Федерации от 27 марта 2000 г., N 13, ст. 1373
10. Постановление Правительства РФ от 05.12.91 № 35 «О перечне сведений, которые не могут составлять коммерческую тайну»// СПП РФ № 1-2, 1992 Ст.7.
11. Постановление Правительства РФ от 2 декабря 1994 г. N 1337 "О некоторых вопросах регулирования условий труда работников, направляемых на работу в представительства Российской Федерации за границей"
12. Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. N 69 "Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек"
13. Постановление Минтруда РФ от 14.07.93 № 135 «Рекомендации по заключению трудового договора (контракта) в письменной форме и его примерная форма»// Бюллетень Минтруда РФ 1994 № 9-10
14. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31 декабря 1987 г. N 794/33-82 "Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ" (с изм. и доп. от 29 марта, 5 апреля, 26 мая, 11 июля, 29 ноября 1988 г. 28 сентября 1989 г. 17 января 1990 г.)
15. Распоряжение ГТК РФ от 23.01.02 № 60-р «О ведении трудовых книжек сотрудников таможенных органов РФ»
16. Гейц И.В. Особенности работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры //"Консультант бухгалтера", N 10, октябрь 2003 г.)
17. Григорьева Т.А., Ермоленко А.С. Что важно знать, заключая срочный трудовой договор // "Российский налоговый курьер", N 17, сентябрь 2003 г.)
18. Давыдов О.А. Трудовой договор с руководителем // "Главбух", Отраслевое приложение "Учет в сфере образования", N 4, IV квартал 2003 г.
19. Дзгоева Д.О. «Правовое регулирование лиц с семейными обязанностями»// «Трудовое право» № 2, 2003, с.67
20. Зайцева О.Б. «Заключение аттестации как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя по ТК РФ»// «Трудовое право» № 4, 2003, с.6
21. Зайцева О.Б. «Дифференциация правового регулирования труда руководителя в связи с принятием нового ТК РФ»// «Трудовое право» № 3, 2003, с.15
22. Козлова Т.А. «Восстановление на работе работников, уволенных по собственному желанию»// «Трудовое право» № 3, 2003, с.5
23. Москвичева Т.М. «Особенности правового регулирования приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями»// «Трудовое право» № 6, 2003, с.27
25. Покровская М.М. «Дополнительные условия ТД»// «Трудовое право» № 5, 2003, с.10

26. Полетаев Ю.Н. «Особенности ТД, заключаемого с материально ответственными лицами»// «Трудовое право» № 5, 2003, с.15
27. Полетаев Ю.Н. «Трудовой договор с материально ответственными лицами и договор о полной материальной ответственности»// «Трудовое право» № 6, 2003, с.18
28. Сафонов М.Н. Трудовые договоры: особенности практического применения // "Журнал российского права", N 8, август 2003 г.
29. Французова Л.В. «Испытательный срок»// «Трудовое право» № 12, 2002, с.78
30. Французова Л.В. «Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству»// «Трудовое право» № 4, 2003, с.42
31. Халдеева Н.В. «Правовое регулирование труда работников Крайнего Севера в ТК РФ»// «Трудовое право» № 11, 2002, с.64
32. Черняева Д.В. «Регулирование труда работников религиозных организаций в РФ»// «Трудовое право» № 5, 2003, с.4
33. Что нужно знать бухгалтеру о Трудовом кодексе. - "Главбух", 2002 г.
34. Эрделевский А.М. «Трудовой и гражданско-правовой договоры: сходство и различия»// «Трудовое право» № 2, 2003, с.4

Задания и задачи

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

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

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

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

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

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

Задача 7. В связи с производственной аварией в ремонтном цехе токаря IV разряда Изотова перевели на работу грузчиком на 2 месяца. В прокатном цехе из-за болезни разнорабочего Сазонова перевели в разнорабочие слесаря Большакова. Изотов и Большаков обратились в КТС с жалобами на незаконный перевод. Каковы основания и условия перевода работника на другую работу по инициативе работодателя? Правомерны ли действия работодателя?

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

Является ли законным данный перевод на другую работу?

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

Задача 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 юриконсульту 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 института Скляров обратился к администрации с заявлением освободить его от занимаемой должности по собственному желанию. В тот же день был издан приказ об увольнении Склярова по соглашению сторон (п.1 ст.77 ТК РФ). Через два дня после издания приказа Скляров потребовал свое заявление об увольнении обратно. Администрация института возражала. Кто прав?

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

Задача 13. Спицына 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 Спицыной выполнить распоряжение заведующей

— принимать участие в уборках детского сада. Считая увольнение неправильным, Спицына обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе. Суд в иске отказал. Прокурор района опротестовал решение суда. Подлежит ли протест удовлетворению?

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

Задача 15. Приемщица готовой продукции швейного объединения «Женская мода» Землякова приказом администрации была уволена 8 декабря 2009г. по п.2ст.83 ТК РФ в связи с восстановлением судом Колосковой, ранее занимавшей эту должность. Землякова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате 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 16. Грузчик универсама Соколов уволен с работы по п.6 ст.81 ТК РФ. Соколов обжаловал данное увольнение и в своем заявлении, поданном в суд, указал, что он действительно находился в нетрезвом состоянии на работе, но это было не в момент явки на работу, а за один час до окончания работы и поэтому на его трудоспособности и производительности в течение всего рабочего дня не отразилось. Является ли увольнение Соколова законным? Какое решение должен вынести суд? Какие доказательства принимаются во внимание для подтверждения нетрезвого состояния?

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

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

Задача 19. Смирнов обратился в суд с иском у «Омскэлектро» о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, возмещении морального вреда, указывая, что работал у ответчика по трудовому договору монтажником внутренних систем РЗУ IV разряда. Согласно медицинскому заключению по состоянию здоровья ему был рекомендован легкий труд без подъема тяжестей на 2 месяца. Истец был уволен с работы по

п. 8 ст. 77 ТК в связи с отказом от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением. Смирнов считает увольнение незаконным, поскольку легкий труд ему был рекомендован временно. Разрешите спор.

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

Задача 21. Ишков – инвалид II группы – работал штамповщиком в цехе. При очередном медицинском освидетельствовании в заключении было указано, что в дальнейшем Ишков не может выполнять указанную работу и ему рекомендована работа без большой физической нагрузки. Работодатель предложил ему работу вахтера. Ишков от предложенной работы отказался, ссылаясь на то, что он и в дальнейшем желает работать штамповщиком, поскольку справляется со своими обязанностями. Работник был уволен по п. 8 ст. 77 ТК, в связи с чем обратился в суд. Разрешите спор по существу.

Задача 22. Зенин работал кладовщиком на швейном комбинате и по совместительству рабочим по отгрузке готовой продукции на кондитерской фабрике. За совершенное на кондитерской фабрике хищение он был уволен по подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК. Узнав об этом, работодатель уволил его с должности кладовщика по п. 7 ст. 81 ТК. Зенин обратился с иском в суд о восстановлении на работе кладовщиком, указав, что на швейном комбинате не совершал никаких виновных действий. Правомерно ли увольнение Зенина? Когда и за какие действия может быть уволен работник по п. 7 ст. 81 ТК?

Задача 23. В связи с реорганизацией завода цветных металлов в г. Липецке 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 24. В соответствии с медицинским заключением беременная Иванова, работавшая дояркой на ферме, обратилась к руководителю организации с просьбой перевести ее на период беременности на более легкую работу, не причиняющую вреда здоровью. Учитывая, что на момент обращения вакантных рабочих мест, подходящих в соответствии с медицинским заключением для Ивановой, в организации не было, руководитель предложил ей продолжить работу дояркой, пообещав при этом снизить на четверть норму рабочего времени. Иванова отказалась от продолжения работы дояркой, за что ей было объявлено замечание. Правомерны ли действия работодателя? Какие гарантии предусмотрены беременным женщинам при невозможности продолжения работы с неблагоприятными производственными факторами?

Задача 25. В связи с совершением длительного прогула бухгалтер Стрелкина была уволена из ОАО «Родник». Обжалуя в судебном порядке факт увольнения, Стрелкина указала, что отсутствовала на работе по причине плохого самочувствия в связи с беременностью. При этом Стрелкина не обращалась в этот период в медицинское учреждение. В судебном заседании представитель ОАО «Родник» указал суду, что на момент подписания приказа об увольнении Стрелкиной обществу не было известно о ее беременности. Кроме того, отсутствие медицинских заключений о ее плохом самочувствии свидетельствует о совершенном дисциплинарном проступке, в связи с чем увольнение правомерно. Какое решение должен принять суд? По каким основаниям может быть расторгнут трудовой договор с беременной женщиной?

Задача 26. По распоряжению руководителя фирмы «Просвет» экономист Павлова была направлена в служебную командировку в Новосибирск на 12 дней. Однако Павлова отказалась от поездки в командировку, ссылаясь на то, что кроме нее некому забирать из детского сада ее ребенка в возрасте 2,5 года. В связи с отказом от служебной командировки приказом руководителя организации Павловой был объявлен выговор. Правомерны ли действия работодателя? Каков порядок направления в служебные командировки лиц с семейными обязанностями?

Задача 27. В связи с опозданием на работу 17 марта 2006 г. на 2 часа 17-летнему токарю Ивлиеву было объявлено замечание. 5 апреля Ивлиев вновь совершил опоздание, в связи с чем приказом работодателя был уволен за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей. Оспаривая в суде увольнение, Ивлиев указал, что 5 апреля он опоздал на работу всего на 15 минут. Кроме того, при увольнении Ивлиева работодатель не обращался в государственную инспекцию труда. Какое решение должен вынести суд? Каков порядок расторжения трудового договора с работника в возрасте до 18 лет по инициативе работодателя?

Задача 28. Генеральный директор ОАО «Магнит» Вагин был уволен в связи с принятием советом директоров решения о прекращении с ним трудового договора. Учитывая, что решение об увольнении было принято при отсутствии со стороны Вагина виновных действий, он потребовал при увольнении компенсации в размере десятикратного среднего месячного заработка. Однако в компенсации было отказано, так как в трудовом договоре с Вагиным никаких дополнительных выплат при увольнении не предусматривалось. Правомерны ли действия работодателя? Какие гарантии предусмотрены трудовым законодательством руководителю организации в случае прекращения трудового договора?

Задача 29. Уборщица Варапаева, работающая по совместительству в торговой организации, обратилась к руководству этой организации с просьбой о предоставлении с 17 июля 2006 г. отпуска на 28 календарных дней. При этом Варапаева указала, что отпуск она берет одновременно с отпуском по основному месту работы. Однако руководитель организации в предоставлении отпуска Варапаевой отказал, ссылаясь на то, что она не отработала шести месяцев в организации. Правомерен ли отказ работодателя в предоставлении отпуска Варапаевой? Каков порядок предоставления отпуска лицам, работающим по совместительству?

Задача 30. 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 31. 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 32. Через четыре месяца после начала сезонных работ тракторист Баринов попросил предоставить ему оплачиваемый отпуск за отработанное время. Организация отказала Баринову в предоставлении отпуска как не отработавшему шести месяцев. Кроме того, организация указала, что поскольку продолжительность сезонной работы менее шести месяцев, то оплачиваемый отпуск Баринову не положен. Баринов обратился к юристу. Какое заключение должен дать юрист в этой ситуации?

Задача 33. 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 34. Учительница колледжа Васина была уволена за повторное в течение года грубое нарушение устава образовательного учреждения. Основанием для увольнения явились неоднократные в течение учебного года срывы практических занятий. Обжалуя факт увольнения, Васина указала, что отсутствие ее на занятиях 23 марта 2006 г. было обусловлено тем, что она вовремя не получила выписку о дате и месте проведения этого занятия, 19 апреля была занята в другом образовательном учреждении, а о занятии 25 мая она не знала, поскольку потеряла записную книжку. Правомерно ли увольнение Васиной? Какие дополнительные основания расторжения трудового договора могут быть применены к педагогическим работникам?

Занятие 4. 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 диалектическом единстве, взаимосвязи и взаимообусловленности. Социально-экономическая взаимозависимость этих категорий проявляется в том, что чем больше или меньше одна часть (например, рабочее время), тем меньше или больше другая его часть (время отдыха). Правовая взаимосвязь проявляется в том, что установление федеральным законом продолжительности рабочего времени, работающему по трудовому договору, является одной из важнейших гарантий конституционного права на отдых, закрепленного в ст. 37 Конституции РФ.

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

Правовым основанием для соответствующего метода регулирования является ст. 37 Конституции РФ и действующее законодательство, относящее к ведению федеральных органов государственной власти принятие обязательных для применения на всей территории Российской Федерации законов и иных нормативных правовых актов, в ча-

стности, по вопросам продолжительности рабочего времени, выходных и праздничных дней, оплачиваемых отпусков.

Вопросы правового регулирования рабочего времени и времени отдыха являются также 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. 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. Установление неполного рабочего времени имеет два самостоятельных социально-экономических аспекта:

- а) либо удовлетворять интересы граждан, желающих работать на условиях неполной занятости (необязательно вынужденных, а нередко лично заинтересованных работать на таких условиях);
- б) либо способствовать решению проблемы обеспечения занятости при наличии в государстве безработицы.

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

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

Хорошее знание вопроса о видах и порядке учета рабочего времени помогает правильно определить правовую природу переработки количества рабочих часов.

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

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

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

При изучении вопроса об отпусках без сохранения заработной платы следует иметь в виду, что действующее трудовое законодательство устанавливает два вида оснований для их предоставления по просьбе работника. При наличии одних работодателю обязан предоставлять работникам соответствующий отпуск, а при наличии других - может и не предоставить. На практике нередки случаи направления работника в отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя. По поводу такой практики Минтруд РФ 27 июня 1996 г. в своем Разъяснении подчеркнул, что "вынужденные" отпуска без сохранения заработной платы по инициативе работодателя законодательством о труде не предусмотрены. 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.

Нормативные акты и литература

1. Трудовой кодекс РФ. Разд. 4, 5 и 8.
2. Закон РФ от 19.02.93 г. «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах крайнего Севера и приравненных к ним местностях»//Ведомости РФ 1993. № 16 Ст.351.
3. Закон РФ от 10.07.92 № 3266 «Об образовании»
4. Закон РФ от 26.06.92 № 3132 «О статусе судей в РФ»
5. Закон РФ от 09.06.93 № 5142 «О донорстве крови и ее компонентов»
6. Федеральный закон от 02.08.95 № 122 «О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов»
7. Федеральный закон от 27.05.98 № 76 «О статусе военнослужащих»
8. Федеральный закон от 24.11.95 № 181 «О социальной защите инвалидов в РФ»
9. Федеральный закон от 17.01.92 № 2202 «О прокуратуре РФ»
10. Федеральный закон от 07.11.2000 № 136 «о социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием»
11. Федеральный закон от 08.01.98 № 8 «Об основах муниципальной службы в РФ»
12. Федеральный закон от 21.07.97 3 114 «О службе в таможенных органах РФ»
13. Федеральный закон от 22.08.95 № 152 «об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»
14. Федеральный закон от 31.07.95 № 119 «Об основах государственной службы в РФ»
15. Федеральный закон от 08.05.94 № 3 «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата ГД ФС РФ»
16. Глушко В.Д. «Сверхурочные работы»// «Трудовое право» № 6, 2003, с.70
17. Савельева Н.Н. «Рабочее время»// «Трудовое право» № 1, 2003, с.34
18. У многосменного режима работы свои особенности (Бухгалтерское приложение к газете "Экономика и жизнь", выпуск 48, ноябрь 2003 г.)

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 заинтересовались у прораба, как будет компенсирована такая переработка. Однако прораб ответил, что, поскольку бетон был доставлен с нарушением установленного времени его подвоза, а рабочие часть времени в течение рабочего дня не работали, поэтому никакой компенсации за дополнительные часы работы работникам не полагается.

Имела ли место в данном случае сверхурочная работа? В чем ее суть и какой порядок привлечения к сверхурочной работе?

Задача 2. В коллективном договоре одного из предприятий г. Челябинска 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 2009 г. на 28 календарных дней. 31 мая 2009 г. она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели.

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

Задача 4. В связи с отсутствием сырья директор организации объявил рабочим цеха, что им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком на 20 дней.

Большинство работников возражали против такого отпуска, поскольку и без того им задержали выплату заработной платы на два месяца. Четыре работника согласились уйти в отпуск, но при условии выплаты за этот период средней заработной платы. Правильны ли действия директора? Вправе ли работники требовать оплаты за отпуск без сохранения заработной платы по инициативе работодателя? На основании чего?

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

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

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

Занятие 5. Ответственность по трудовому праву (2 часа)

Вопросы для обсуждения

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

Методические указания по изучению

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

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

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

жет быть только гражданин, состоящий в трудовых правоотношениях с конкретной организацией и нарушающий трудовую дисциплину.

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

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. По нормам трудового права работники освобождаются от материальной ответственности за ущерб, который может быть отнесен к категории нормального производственного риска. В гражданском праве в таких случаях ущерб подлежит возмещению. 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 праву 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 подлежит ущерб, выразившийся в утрате, ухудшении или по-

нижении 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.

Студентам весьма важно уяснить и то, что в соответствии с законом не допускается возложение на работника материальной ответственности за такой ущерб, который возник в результате нормального производственно-хозяйственного риска. Пределы оправданного риска должны быть установлены с достаточной точностью в каждом отдельном случае с учетом конкретных обстоятельств дела.

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 права содержат прямое указание на необходимость учета вины рабочего или служащего 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 права (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 администрации предприятия работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное.

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

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.

Нормативные акты:

1. Дисциплинарный устав таможенной службы РФ утв. Указом Президента РФ от 16.11.98 № 1396
2. Дисциплинарный устав военизированных горноспасательных подразделений в транспортном строительстве (утв. постановлением Правительства РФ от 30 июля 1994 г. N 879)
3. Устав о дисциплине работников рыболовецкого флота РФ утв. Постановлением Правительства РФ от 21.09.00 № 708
4. Устав о дисциплине работников морского транспорта РФ утв. Постановлением Правительства РФ от 23.05.00 № 395
5. Устав о дисциплине работников организаций с особо опасным производством в области использования атомной энергии РФ утв. Постановлением Правительства РФ 10.07.98 № 744
6. Устав о дисциплине работников предприятий и организаций, занятых освоением газовых и нефтяных месторождений с высоким содержанием сероводорода (утв. постановлением СМ СССР от 30 октября 1987 г. N 1216)
7. Устав о дисциплине работников речного транспорта СССР (утв. постановлением СМ СССР от 26 августа 1985 г. N 812)
8. Устав о дисциплине работников, занятых геологоразведочными работами на твердые полезные ископаемые на континентальном шельфе СССР и в Мировом океане (утв. постановлением СМ СССР от 6 августа 1985 г. N 749)
9. Устав о дисциплине работников системы Госгортехнадзора СССР (утв. постановлением СМ СССР от 21 октября 1983 г. N 1014)
10. Устав о дисциплине рабочих и служащих, занятых на работах по освоению ресурсов нефти и газа на континентальном шельфе СССР (утв. постановлением СМ СССР от 16 декабря 1982 г. N 1081)
11. Устав о дисциплине работников связи Союза ССР (утв. постановлением СМ СССР от 20 апреля 1972 г. N 284)

12. Положение о дисциплине работников железнодорожного транспорта РФ утв. Постановлением Правительства РФ от 25.08.92 № 621
13. Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 № 823 «О порядке утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»
14. Постановление Минтруда от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»
15. Гаврилов З. «Ответственность работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну» // «Российская юстиция» № 3, 2000
16. Карпенко О.И. «Специальная дисциплинарная ответственность работников железнодорожного транспорта» // «Трудовое право» № 1, 2003, с.60
17. Коломиец А. «Проблемы ответственности по трудовому договору (контракту) за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну» // «Хозяйство и право» № 6, 1998
18. Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // "Законодательство", N 5, 6, 7, май, июнь, июль, 2003 г.
19. Липинский Д.А. «Регулятивная и превентивная функции дисциплинарной ответственности» // «Трудовое право» № 4, 2003, с.30
20. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. «Дисциплинарная ответственность. Увольнение» // «Трудовое право» № 7, 2002, с.86
21. Полетаев Ю.Н. «Трудовой договор с материально ответственными лицами и договор о полной материальной ответственности» // «Трудовое право» № 6, 2003, с.18
22. Савельева Н.Н. «Применение норма законодательства в отношении работников, появившихся на работе в состоянии алкогольного или токсического опьянения» // «Трудовое право» № 4, 2003, с.34
23. Туболев Д. «Дисциплинарная ответственность» // «Бизнес-адвокат» № 20, 1999
24. Шлыков В.В. «Экономические проблемы ответственности за разглашение коммерческой тайны согласно ТК РФ» // «Трудовое право» № 9, 2002, с.66

Задания и задачи

Задача 1. Тракторист ремонтно-строительного управления (РСУ) Белов по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан. В результате 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 Белова 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 за-

дания 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 7030 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 — 2030 руб, во втором — 5000 руб. Разрешая спор, районный суд исходил из общей суммы иска и взыскал с ответчиков в возмещение

ущерба 4200 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. Попова работала в КБ «Центрально-Европейский банк» кассиром отдела неторговых операций, с ней был заключен договор о полной индивидуальной материальной ответственности. Непосредственным местом ее работы являлся пункт обмена валюты. В январе при обмене валюты клиент обманным путем изъял у Поповой 3167 долларов США. Попова пыталась задержать клиента с помощью охранника, но сделать этого не удалось. О происшедшем было сообщено работодателю. Изучив первичные материалы происшествия и письменное объяснение работницы, работодатель обратился в суд с исковым заявлением о взыскании с Поповой в полном размере причиненного ею материального ущерба. Полежит ли удовлетворению исковое требование работодателя. Возможно ли в данной ситуации снижение размера взыскания, если учесть, что Попова разведена, имеет на иждивении ребенка восьми лет и уволена истцом в связи с утратой доверия?

Задача 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 18 тыс. руб. Должностной оклад Лобановой составляет 3600 руб., Гавриловой — 3300 руб., Волковой — 3000 руб., а Петровой — 2800 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 2,5 тысячи рублей. Администрация предложила товароведу возместить данный ущерб. Григорьева отказалась, сославшись на то, что она не несет полной материальной ответственности, так как не является экспедитором. Правомерно ли утверждение Григорьевой? В каком размере и в каком порядке может быть возмещен ущерб в данном случае?

Задача 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 течение месяца, применять, наряду с другими мерами, штраф. Одновременно было предусмотрено, что спортсменам, не допустившим опоздания на тренировку в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия. Законны ли указанные дополнения в Правилах внутреннего трудового распорядка?

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?

Занятие 6. Порядок разрешения трудовых споров (2 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.

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, являющие-

ся 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 или делегируются представительным органом работников с последующим утверждением на общем собрании (конференции) 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 ОАО «Промстрой» было избрано пять представителей работников в КТС. Однако директор акционерного общества назначать своих представителей в КТС отказался, заявив, что никакой комиссии по трудовым спорам создавать не собирается. Каковы правовые возможности представителей работников в данной ситуации? Какой порядок формирования КТС установлен трудовым законодательством?

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

Задача 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 от-

казал 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 защиты 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 сверх-

урочным 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 по сменному 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 2005 г. в связи с невыплатой им в течение двух последних месяцев заработной платы. Возможно ли данный юридический конфликт квалифицировать как коллективный трудовой спор?

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

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

Задача 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 дейст-

вия 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 ОАО «Аэрофлот — Российские международные авиалинии» от подписания коллективного договора. Московский городской суд признал забастовку незаконной по тем основаниям, что виновником срыва примирительных процедур был профсоюз, не подготовивший для обсуждения в комиссии приложение к коллективному договору. Администрация предложила президиуму профсоюзной организации выработать приемлемый проект приложения к коллективному договору, а затем вернуться к подписанию всего документа. Представитель же работников вместо этого инициировал объявление забастовки. Правомерно ли решение Московского городского суда?

Задания для самостоятельной работы студентов

К теме: Трудовой договор

Заполните таблицы сравнительно анализа

Сравнительная характеристика трудовых договоров с отдельными категориями работников

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

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

Задача 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 Сеницына 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 Сеницыной о том, что ее увольняют как не выдержавшую испытания. Сеницына не согласилась с таким решением и предъявила справку о том, что находится на пятом месяце беременности. Можно ли Сеницыну 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 ре-

шения 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 2005 г. она оговорила основные условия при поступлении к ответчику на должность юриста при заключении трудового договора. Однако 6 марта 2005 г. ей был представлен проект договора на возмездное оказание услуг, который она отказалась подписывать. Распоряжением директора № 1 от 1 сентября 2006 г. договор от 6 марта 2005 г. с нею по соглашению сторон был расторгнут, после чего она обратилась в суд. Разрешите спор.

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

Задача 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 возратить ей заявление, так как изменила свое намерение расторгнуть трудовой договор. Однако Шикуновой отказали в возврате заявления, и по истечении 2 недель был издан приказ о ее увольнении. Правомерны ли действия работодателя? Решите спор по существу.

Задача 12. Бухгалтер Макеева 18 августа 2006 г. подала заявление об увольнении с работы по собственному желанию. 20 августа 2006 г. она заболела. Во время пребывания Макеевой в больнице 10 сентября 2006 г. был издан приказ о ее увольнении с 20 августа 2006 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 уволь-

нении 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 2006 г. она была уволена по п. 2 ст. 81 ТК (сокращение штата). 12 мая 2006 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 2005 г. она была отстранена от занимаемой должности по постановлению следователя. Истица 5 марта 2006 г. (после вынесения приговора) подала заявление об увольнении по собственному желанию с 5 марта 2006 г., однако руководитель инспекции издал приказ об увольнении истицы с 15 февраля 2005 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 возратить 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 срока трудового договора). Однако она в это 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?

Тема: Рабочее время и время отдыха как элемент трудового договора

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?

Тема: Правовое регулирование оплаты труда

Вопросы

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.

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

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

Для более полного уяснения понятия заработной платы по трудовому правоотношению студентам необходимо знать также отличие от оплаты труда по 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. Все эти случаи четко регулируются трудовым законодательством, которое студенты должны изучить. Характерным для большинства из указанных случаев является то, что работникам производятся доплаты, размер и условия которых устанавливаются на предприятии самостоятельно и фиксируются в коллективном договоре. При этом размер доплат не может быть ниже установленных законодательством.

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

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

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

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

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

Нормативные акты и литература.

1. Трудовой кодекс РФ, 2002
3. ФЗ от 21.07.97 № 119-ФЗ «Об исполнительном производстве»
4. Указ Президента РФ "О проверках соблюдения законодательства об оплате труда" от 19.02.96 // Бюллетень Минтруда РФ 1996 N 3, РГ 24.02.96
5. Указ Президента РФ от 19.01.96 «О мерах по обеспечению своевременности выплаты заработной платы за счет бюджетов всех уровней, пенсий и иных социальных выплат»// РГ 26.01.96
6. Указ Президента РФ от 24.11.95 «О нормах расходов для федеральных государственных служащих на служебные командировки в пределах РФ»// РГ 30.11.95
9. Постановление Правительства РФ от 8 февраля 2002 г. N 92 "Об установлении норм расходов организаций на выплату компенсации за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией"
10. Конвенция МОТ № 95 (1949) и Рекомендация № 85 относительно защиты заработной платы// Бюллетень Верховного Суда РФ № 5 С.3-6
22. Алферова Е.Н. Оплата труда государственных служащих// Трудовое право № 1, 2003 С.46
23. Аносов А.Т. Восстановление на работе и выплата зарплаты// Трудовое право № 11, 2002 С.84
24. Беялова Г.А. Оплата труда работников бюджетных организаций//Трудовое право № 2, 2003 С.43
25. Глушко В.Д. «Расчет среднего заработка»// «Трудовое право» № 5, 2003, с.51
28. Захарьин В.Р. Комментарий к Положению об особенностях порядка исчисления средней заработной платы, утвержденному постановлением Правительства РФ от 11.04.2003 N 213 // "Налоговый вестник: комментарии к нормативным документам для бухгалтеров", N 7, июль 2003 г.
29. Колганова М.А. «Юридическая ответственность за нарушение законодательства об оплате труда»// «Трудовое право» № 3, 2003, с.30
30. Курбангалеева О.А. Компенсации и льготы за вредные условия труда // "Главбух", Отраслевое приложение "Учет в производстве", N 4, IV квартал 2003 г.
Михайлов И. Некоторые вопросы направления работников в служебные командировки // "Новая бухгалтерия", выпуск 3 (9), сентябрь 2003 г.
31. Ревякина Л.В. «Оплата труда работников, направленных на работу в представительства РФ за границей»// «Трудовое право» № 6, 2003, с.42

К теме: Оплаты труда как элемент трудового договора

Заполните таблицу сравнительного анализа

Сравнительная характеристика гарантийных и компенсационных выплат

Виды выплат	Правовая основа	Размер
Гарантийные выплаты		
...		
Компенсационные выплаты		
...		

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

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

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

Задача 4. При увольнении подсобного рабочего строительной организации по собственному желанию (ст. 80 ТК) возник вопрос о том, в каком порядке оплатить его работу в выходные и праздничные дни, имевшую место незадолго до увольнения. Настаивая на том, что за работу в выходные дни следует предоставить отгулы, а не оплачивать ее, руководитель организации предложил работнику оформить увольнение на один день позже, а в последний день работы предоставить отгул без оплаты. За работу в праздничные дни руководитель пообещал доплатить работнику еще одну повременную тарифную ставку подсобного рабочего согласно присвоенному ему первому разряду.

Не согласившись с решением руководителя организации, работник обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором просил обязать работодателя оплатить в связи с предстоящим увольнением отработанные выходные и праздничные дни в двойном размере тарифной ставки и, кроме того, начислить за эти дни премию из расчета 20% тарифной ставки, как это предусмотрено Положением о премировании рабочих в данной организации. Дайте оценку правомерности требований работника. Предложите свой вариант разрешения данного спора.

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

Задача 6. 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 1200 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?

Тема: Правовое регулирование охраны труда

Вопросы

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. Правила по технике безопасности и производственной санитарии. Система стандартов безопасности труда.
6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
7. Охрана труда женщин.
8. Охрана труда молодежи.

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

Студенту следует уяснить, что нормы по охране труда это правовой механизм, с

помощью которого реализуется основное конституционное право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, т.е. ст. 37 Конституции РФ.

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

Каждый работник имеет право на охрану труда (ст.37 Конституции РФ, ст.21 ТК РФ и ст.4 Закона об охране труда). 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.

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

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

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

Нормативные акты и литература

1. Конституция РФ 1993
2. Трудовой кодекс РФ, 2002
3. Федеральный закон от 24 июля 1998 г. N 125-ФЗ "Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" // РГ от 12 августа 1998 г., СЗ РФ от 3 августа 1998 г., N 31, ст. 3803
4. Федеральный закон от 11 апреля 1998 г. N 58-ФЗ "О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде" // РГ от 16 апреля 1998 г., СЗ РФ от 13 апреля 1998 г., N 15, ст. 1698, Бюллетень международных договоров, июнь 1998 г., N 6
5. Постановление Межпарламентской Ассамблеи государств - участников Содружества Независимых Государств от 15 июня 1998 г. N 11-7 "О модельном законе "Об обяза-

тельном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний" // Информационный бюллетень Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ, 1998 г., N 18

6. Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 № 967 "Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний" // РГ (выпуск выходного дня N 2) от 12 января 2001 г., N 6, СЗ РФ от 25 декабря 2000 г., N 52 (часть II), ст. 5149

7. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 163 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет" (с изменениями от 20 июня 2001 г.)

8. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. N 162 "Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин" // СЗ РФ от 6 марта 2000 г., N 10, ст. 1130

9. Постановление Правительства РФ от 9 сентября 1999 г. N 1035 "О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда" // СЗ РФ от 20 сентября 1999 г., N 38, ст. 4546, РГ от 12 октября 1999 г.

10. Постановление Правительства РФ от 15 июля 1999 г. N 825 "Об утверждении перечня работ, выполнение которых связано с высоким риском заболевания инфекционными болезнями и требует обязательного проведения профилактических прививок" // СЗ РФ от 19 июля 1999 г., N 29, ст. 3766

11. Постановление Совета Министров - Правительства РФ от 28 апреля 1993 г. N 377 "О реализации Закона Российской Федерации "О психиатрической помощи и гарантиях прав граждан при ее оказании" // САП и П РФ N 18 от 3 мая 1993 г.

12. Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. N 399

"О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда"

13. Постановление Минтруда РФ от 12.10.94 № 64 "О рекомендациях по формированию и организации деятельности совместных комитетов (комиссий) по охране труда, создаваемых на предприятиях, в учреждениях и организациях с численностью работников более 10 человек" // "Библиотека журнала "Социальная защита", 1996 г., N 1

14. Постановление Минтруда РФ от 18.12.98 № 51 "Об утверждении Правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты" // РГ от 16 февраля 1999 г., в Бюллетене нормативных актов федеральных органов исполнительной власти от 15 февраля 1999 г., N 7, в Бюллетене Министерства труда и социального развития Российской Федерации, 1999 г., N 2

15. Постановление Минтруда РФ от 12 февраля 2002 г. N 9 "Об утверждении Межотраслевых типовых инструкций по охране труда для работников розничной торговли"

16. Постановление Минтруда РФ от 17 декабря 2001 г. N 85 "О внесении изменений и дополнений в Типовые отраслевые нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты"

17. Постановление Минтруда РФ от 17 января 2001 г. N 7 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы кабинета охраны труда и уголка охраны труда"

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

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

20. Постановление Минтруда РФ от 12 октября 2001 г. N 73 "Об утверждении типовых

отраслевых норм бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты"

21. Постановление Минтруда РФ от 22 января 2001 г. N 10 "Об утверждении Межотраслевых нормативов численности работников службы охраны труда в организациях"
22. Постановление Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. N 14 "Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации"
23. Постановление Минтруда РФ от 14 марта 1997 г. N 12 "О проведении аттестации рабочих мест по условиям труда"
25. Охрана труда в сфере налогообложения Чаннова С.В.//Трудовое право № 11, 2002 С.81
26. Зарецкий А.Д. Трудовое право работников на противопожарную охрану // Трудовое право № 7, 2002 С. 73
27. Курбангалеева О.А. Компенсации и льготы за вредные условия труда // "Главбух", Отраслевое приложение "Учет в производстве", N 4, IV квартал 2003 г.

К теме: Ответственность по трудовому праву

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; замечания; 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 2006 г. Усов был лишен на 100% премии за апрель 2006 года за невыполнение сменного задания. Считая лишение премии незаконным, Усов обратился в суд с иском о взыскании премии. В судебном заседании Усов иск поддержал и пояснил, что 12 апреля 2006 г. в 12 час. 35 мин. получил заявку на устранение неисправности на линии электропитания вторичных часов на сварочном участке ремонтно-механического цеха. Устранить неисправность в этот день он не смог, так как выявив к 13 час. отсутствие импульсов от первичных часов и уяснив, что работы необходимо провести в здании старого заводоуправления, проникнуть куда он не смог ввиду отсутствия ключа и был вынужден с 13 до 15 час. дожидаться кладовщицу, отсутствующую в этот период на рабочем месте. Фактически в этот день по заявке он работал с 12 час. 30 мин. до 13 час. и с 15 час. 10 мин. до 16 час. 15 мин. Усов никого не поставил в известность, где находился в период с 13 до 15 часов, никакой

другой работы в течение этого времени ему не поручалось. В 16 час. 30 мин. рабочий день закончился, 13-14 апреля были выходные дни. Неисправность он устранил только к 12.00 час 15 апреля 2006 г. Считает, что никаких нарушений при выполнении сменного задания не допустил, неисправность устранил, поэтому оснований лишать его премии у администрации не было. Разрешите спор.

Задача 3. Климов обратился в суд с иском о снятии дисциплинарного взыскания и компенсации морального вреда. В судебном заседании Климов пояснил, что в ГП «Быттехнике» работал слесарем механосборочных работ на участке восстановления запасных частей и деталей до 25 марта 2006 г. 26 февраля этого года приказом директора предприятия № 4 ему было объявлено замечание за невыполнение заявок и отсутствие на работе 21 февраля 2006 г. в течение рабочего дня. Поводом к наложению дисциплинарного взыскания послужило то, что он не смог 21 февраля выполнить заявки на ремонт холодильников и отсутствовал на рабочем месте с 12 час. 48 мин. до 17 час. С наложенным на него дисциплинарным взысканием не согласен, так как выполнить заявки 21 февраля он не смог в связи с отсутствием запасных частей к холодильнику «Бирюса». О поступлении новых заявок не знал, так как не имел оперативной связи с предприятием, взять с собой пейджер, которым пользовались все слесари, отказался, полагая, что администрация обязана обеспечить его индивидуальным средством связи. Для осмотра холодильника и установления неисправности им было затрачено 21 февраля все дообеденное время, т.е. до 12 час. После обеда он посетил инспекцию труда, чтобы пожаловаться на директора Иванова, который неоднократно сам советовал обжаловать его действия в профсоюз. Разрешите спор.

Задача 4. Распоряжением главы администрации Московского района г. Твери от 30 августа 2006 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 2006 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 2004 г. — в должности начальника отдела оборудования и запасных деталей. 20 декабря 2005 г. он, Круглов и Замятин были направлены в командировку в г. Санкт-Петербург, возвращаясь из которой на автомашине в ночь с 21 на 22 декабря 2005 г. он создал конфликтную ситуацию с экспедитором Кругловым, неудачно пошутив о том, что он (Петров) не сделал отметки в командировочных удостоверениях, чем расстроил Круглова, обеспокоившегося невозможностью получения командировочных. Заметив плохое настроение Круглова, он признался, что пошутил и посчитал, что инцидент исчерпан. Однако во время остановки для отдыха Круглов покинул автомашину и ушел, никого не предупредив о своем намерении вернуться в Санкт-Петербург. Разыскивая Круглова, они вернулись обратно и обнаружили его на дороге. Он отругал Круглова, сел в машину, и

они вернулись в Тверь. По возвращении Круглов доложил о произошедшем конкурсному управляющему, по распоряжению которого было проведено служебное расследование. 18 января 2006 г. приказом конкурсного управляющего на него было наложено дисциплинарное взыскание — объявлен строгий выговор за аморальное поведение, а в связи с наложением данного взыскания он был лишен премии по итогам работы за декабрь 2005 года. Наложение дисциплинарного взыскания и последующее лишение премии Петров считает незаконным, так как нарушений трудовой дисциплины он не допускал, аморального поступка не совершал, никаких воспитательных функций в отношении совершеннолетнего Круглова не выполнял. Представитель ответчика с иском не согласилась и пояснила, что Петров, как руководитель структурного подразделения, должен выполнять функции по воспитанию подчиненных и его поведение в командировке — создание конфликтной ситуации — является аморальным. Поступок Петрова расценен как недобросовестное выполнение должностных обязанностей, а за аморальное поведение Петрову объявлен строгий выговор и он лишен премии. Разрешите спор.

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

Задача 7. Семенов работал в редакции «Губернские новости» в качестве корреспондента с 1 декабря 2000 г. Приказом № 26 от 12 марта 2006 г. он был уволен за появление на работе в нетрезвом состоянии. Считая свое увольнение необоснованным, Семенов обратился в суд с иском об изменении формулировки увольнения на увольнение по собственному желанию. В обоснование своих требований истец в судебном заседании 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 ситуацию. Однако на требования покинуть рабочее место Семенов не реагировал, более того, нецензурно выражался в адрес коллег. Считая данный поступок аморальным и по своей тяжести заслуживающим именно увольнения, было принято решение об увольнении истца. Разрешите спор.

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

Задача 12. Круглов работал медбратом в одной из компаний. Приказом от 4 октября 2005 г. он был уволен с работы с 5 октября за появление на работе 6 сентября 2005 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 2005 г. он не пил на работе, а выпил накануне, вне рабочего времени, поэтому сохранился запах спиртного. 5 сентября 2005 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 2005 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 2006 г. с должности старшего кладовщика приказом № 29/344 от 30 апреля 2006 г. за проступки, обнаруженные в результате инвентаризации в сентябре и декабре 2005 года. Разрешите спор.

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

Задача 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				

Вопросы к экзамену (зачету) по трудовому праву для студентов дневного отделения

1. Трудовое право как отрасль права
2. Методы регулирования трудовых отношений
3. Система трудового права. Система науки трудового права
4. Отграничение трудового права от смежных отраслей
5. Источники ТП
6. Конституция РФ как источник ТП
7. Принципы ТП
8. Субъекты ТП, трудовых правоотношений.
9. Понятие и отличительные черты трудовых правоотношений
10. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений
11. Понятие, виды и участники социального партнерства.
12. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора
13. Порядок заключения, содержания и срок действия коллективного договора
14. Понятие и виды соглашения
15. Генеральное соглашение: стороны, содержание.
16. Гарантии по приему на работу
17. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора
18. Порядок заключения трудового договора
19. Форма и содержание трудового договора.
20. Виды трудового договоров по сроку
21. ТД о работе по совместительству
22. ТД с временными работниками

23. ТД с сезонными работниками
24. ТД с надомниками
25. ТД с работающими и проживающими в районах Крайнего Севера и приравненных местностях.
26. ТД с руководителем организации
27. ТД с работодателем физическим лицом
28. ТД с лицами, работающими вахтовым методом.
29. Изменение ТД
30. Прекращение ТД
31. Расторжение ТД по инициативе работника
32. Расторжение ТД по инициативе работодателя
33. Порядок увольнения работников
34. Трудовая книжка работника
35. Понятие и виды рабочего времени (РВ)
36. Режим и учет РВ
37. Сверхурочные работы
38. Понятие и виды времени отдыха
39. Ежегодные отпуска
40. Исчисление стажа работы, дающего право на отдых
41. Правовое регулирование дисциплины труда
42. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву: понятие, основание, меры воздействия
43. Порядок применения дисциплинарных взысканий
44. Дисциплинарная ответственность отдельных категорий работников.
45. Материальная ответственность: понятие, виды
46. Условия привлечения к материальной ответственности
47. Ограниченная материальная ответственность: понятие, порядок возмещения ущерба
48. Полная индивидуальная материальная ответственность работников
49. Коллективная материальная ответственность
50. Порядок определения размера и возмещения материального ущерба
51. Материальная ответственность работодателя.
52. Понятие и значение охраны труда. Государственная политика в охране труда.
53. Правовое регулирование охраны труда
54. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда.
55. Организация охраны труда.
56. Правила по технике безопасности и производственной санитарии. Обеспечение охраны труда. Система стандартов охраны труда.
57. Расследование и учет несчастных случаев.
58. Охрана труда женщин, несовершеннолетних
59. Понятие и социально-экономическое значение трудовых споров.
60. Классификация трудовых споров.
61. Понятие, основания возникновения, участники и способы разрешения индивидуальных трудовых споров. Право на судебную защиту.
62. Понятие, основания возникновения, участники и способы разрешения коллективных трудовых споров.
63. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС: срок подачи заявления, участники разбирательства, вынесение решения.
64. Исполнение решений КТС. Обжалование решений КТС.

65. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
66. Примирительные процедуры при разрешении коллективных трудовых споров.
67. Реализация права на забастовку.
68. Правовое регулирование оплаты труда рабочих и служащих.
69. Формы и системы оплаты труда.
70. Оплата труда при отклонении условий от нормальных
71. Понятие и виды гарантийных выплат.
72. Понятие и виды компенсационных выплат.
73. Нормирование труда.

Вопросы к зачету по трудовому праву для студентов заочного отделения

1. Трудовое право как отрасль права
2. Методы регулирования трудовых отношений
3. Система трудового права. Система науки трудового права
4. Отграничение трудового права от смежных отраслей
5. Источники ТП
6. Принципы ТП
7. Субъекты ТП
8. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора
9. Порядок заключения, содержания и срок действия коллективного договора
10. Понятие и виды соглашения
11. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора
12. Порядок заключения трудового договора
13. Форма и содержание трудового договора.
14. Виды трудовых договоров по сроку
15. ТД о работе по совместительству
16. ТД с временными работниками
17. ТД с сезонными работниками
18. ТД с надомниками
19. ТД с руководителем организации
20. Переводы: понятие, виды
21. Изменение существенных условий ТД
22. Прекращение ТД
23. Расторжение ТД по инициативе работника
24. Расторжение ТД по инициативе администрации
25. Понятие и виды рабочего времени (РВ)
26. Сверхурочные работы
27. Понятие и виды времени отдыха
28. Ежегодные отпуска
29. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву: понятие, основание, меры воздействия
30. Порядок применения дисциплинарных взысканий
31. Материальная ответственность: понятие, виды
32. Условия привлечения к материальной ответственности
33. Порядок определения размера и возмещения материального ущерба
34. Понятие и виды трудовых споров
35. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.

36. Рассмотрение коллективных трудовых споров: понятие, способы и порядок разрешения

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.):

86-100 баллов студент освоил учебный материал в полном объеме, что свидетельствует о формировании высокого уровня соответствующих компетенций;

75-85 баллов студент освоил учебный материал в полном объеме, что свидетельствует о формировании хорошего уровня соответствующих компетенций;

61-74 баллов студент освоил учебный материал в полном объеме, что свидетельствует о формировании удовлетворительного уровня соответствующих компетенций;

менее 61 балла 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 оценивается в 60 б., 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
Контрольная работа (реферат)	0-5
Рубежное тестирование	0-5
Итого	0-30
Всего	0-60
Зачет	0-40
Итоговый рейтинг	0-100

Промежуточная аттестация по итогам освоения дисциплины предполагает 40 баллов, в т.ч. написание итогового теста 20 баллов, выполнение итогового задания 20 баллов
Данные контрольно-оценочные технологии обеспечивают формирование соответствующих компетенций у обучаемых.