

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ПРАКТИКУМ

Преподаватель правовых дисциплин ГБ ПОУ «ВТЭТ»

С. В. Цораева

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	4
РАЗДЕЛ 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ	6
ТЕМА 1. ПОНЯТИЕ , ПРЕДМЕТ И МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА	6
ТЕМА 2. ПРИНЦИПЫ И ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА	11
ТЕМА 3. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА	14
ТЕМА 4. ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ	18
ТЕМА 5. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И СОГЛАШЕНИЯ	22
РАЗДЕЛ 2. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ	24
ТЕМА 6. ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО	24
ТЕМА 7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	31
ТЕМА 8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА	42
ТЕМА 9. ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА. ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ	47
ТЕМА 10. ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ. ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ, СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ	54
ТЕМА 11. ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА	61
ТЕМА 12. ОХРАНА ТРУДА	64
ТЕМА 13. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА	67
ТЕМА 14. ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ	72
ТЕМА 15. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ	77
ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО	78

ВВЕДЕНИЕ

Целью практического занятия является углубление и закрепление знаний, полученных на лекции и в процессе самостоятельной работы под руководством преподавателя, а также в процессе самостоятельного изучения законодательства, иных нормативных материалов и литературы.

При подготовке к практическим занятиям обучающиеся должны пользоваться нормативным материалом, рекомендуемой учебной и научной литературой, материалами судебной практики.

Основными видами аудиторной работы обучающегося при изучении дисциплины «Трудовое право» являются лекции и практические занятия. Они служат для контроля преподавателем подготовленности обучающихся, закрепления изученного материала, развития умений и навыков подготовки докладов, сообщений по правовой проблематике, для приобретения опыта устных публичных выступлений, ведения дискуссии, в том числе аргументации и защиты выдвигаемых положений и тезисов.

Практическим занятиям предшествует самостоятельная работа обучающихся, связанная с освоением лекционного материала и материалов, изложенных в учебниках и учебных пособиях, а также в литературе, рекомендованной преподавателем.

По согласованию с преподавателем обучающийся может готовить рефераты по отдельным темам дисциплины.

В процессе подготовки к занятию обучающийся может воспользоваться консультациями преподавателя.

Как правило, план занятия раскрывает одну из тем рабочей программы по дисциплине и указывает на наиболее значимые элементы.

Занятие служит одновременно средством проверки знаний обучающихся, а также отработки навыков самостоятельного изучения предмета, работы с литературой, умения логично и последовательно излагать материал. В процессе выступлений на практическом занятии обучающиеся должны продемонстрировать умение выделять основные положения, иллюстрировать их применение и, кроме того, делать практически значимые выводы из теоретических положений.

При решении задачи обучающийся должен дать анализ фактических обстоятельств, изложенных в задаче. Эти обстоятельства предполагаются установленными, поэтому, принимая решение, нужно исходить только из них.

В ходе решения задачи на основе анализа фактических обстоятельств обучающийся должен:

- 1) дать им юридическую оценку;
- 2) правильно квалифицировать;
- 3) определить правовые нормы, на основе которых надлежит решить спор;
- 4) правильно их истолковать;
- 5) юридически грамотно сформулировать решение данного казуса.

Тестовые задания разработаны с учетом уровня подготовки обучающихся. Каждый вопрос предлагает не менее трех вариантов ответов, ограничен во времени.

Контрольные вопросы по каждому разделу позволяют обобщить и систематизировать изученный ранее материал, облегчают его понимание и запоминание.

В практикуме также содержатся вопросы для подготовки к зачетам и экзамену.

Основная литература по учебной дисциплине

1. Трудовое право: учебник / отв.ред. К.Н. Гусов.М.:, 2016;
2. Трудовое право. Практикум./В.А. Абалдуев.М, 2017
3. Трудовое право : учебник / под ред. В.М. Лебедева. М. : Норма – ИНФРА-М, 2019.

368 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

1. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru>
2. Фонд социального страхования Российской Федерации. URL: <http://www.fss.ru>
3. Официальный Интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>
4. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие». URL: <http://www.sudrf.ru>
5. Юридическая Россия : федеральный правовой портал. Центр трудового права. URL: <http://law.edu.ru/centers/labourlaw>
6. eLIBRARY : научная электронная библиотека (с полнотекстовыми электронными версиями периодических журналов). URL: [eLIBRARY.RU http://elibrary.ru/defaultx.asp](http://elibrary.ru/defaultx.asp)
7. Архив номеров журнала «Трудовое право». URL: <http://www.top-personal.ru/workinglaws.html>
8. Классика российского права : проект «КонсультантПлюс» при поддержке издательства «Статут» и Юридической научной библиотекой издательства «Спарк». URL: <http://civil.consultant.ru>
9. Федерация независимых профсоюзов России. URL: <http://www.fnpr.ru>

ТЕМА 1. ПОНЯТИЕ , ПРЕДМЕТ И МЕТОД ТРУДОВОГО ПРАВА

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Предмет и сфера действия трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Цели, задачи и функции трудового права.
4. Система трудового права и трудового законодательства.
5. Соотношение трудового права со смежными отраслями права.

Нормативный и вспомогательный материал

1. Конституция Российской Федерации.
2. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда».
3. Конвенция Организации Объединенных Наций от 18 декабря 1979 г. «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин».
4. Конвенция Совета Европы от 4 ноября 1950 г. «О защите прав человека и основных свобод» (ст. 4).
5. Конвенция МОТ от 23 июня 1981 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями».
6. Рекомендация МОТ от 23 июня 1981 г. № 165 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями».
7. Конвенция МОТ от 4 июня 1958 г. № 111 «О дискриминации в области труда и занятий».
8. Конвенция МОТ от 25 июня 1957 г. № 105 «Об упразднении принудительного труда».
9. Конвенция МОТ от 29 июня 1951 г. № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности».
10. Трудовой кодекс РФ.
11. Гражданский кодекс РФ.
12. Гражданский процессуальный кодекс РФ.
13. Кодекс РФ об административных правонарушениях
14. Федеральный закон РФ от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации».
15. Федеральный закон РФ от 8 декабря 1995 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
16. Федеральный закон РФ от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».
17. Федеральный закон РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
18. Федеральный закон РФ от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».
19. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
20. Закон РФ от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».
21. Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации».
22. Положение о прохождении военной службы : (утв. Указом Президента РФ от 16 сентября 1999 г. № 1237).
23. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Контрольные вопросы

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. Дайте понятие и соотношение технической и общественной организации труда.
3. В чем различие самостоятельного и несамостоятельного (наемного) труда?
4. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
5. В чем отличие предмета трудового права от сферы действия трудового права?
6. Чем отличаются трудовые отношения от отношений, непосредственно связанных с трудовыми?
7. В чем заключаются особенности метода трудового права?
8. Какие структурные элементы входят в систему трудового права?
9. Как соотносятся система трудового права и система трудового законодательства?

ЗАДАЧИ

Задача 1

С целью художественного оформления здания детского комбината ОАО «Сибкабель» к Новому году были проведены следующие мероприятия: родители детей, посещающих комбинат, произвели в нескольких комнатах косметический ремонт, а также сшили новогодние костюмы для всех детей; электрик ОАО сделал праздничную иллюминацию здания; приглашенный по договору художник оформил актовый зал; воспитатели после работы украсили елку и актовый зал, потратив на это несколько вечеров; игрушки для елки и подарки детям делали во время занятий члены кружка мягкой игрушки.

В каких правоотношениях с комбинатом состоят все участники работ по праздничному оформлению? Как должен быть оплачен их труд?

Задача 2

Фирма «Прогресс» заключила договор аренды с Петровой, согласно которому Петрова предоставляла фирме свою двухкомнатную квартиру под офис за определенную плату. Кроме того, в договоре предусматривалась обязанность Петровой производить уборку в помещении офиса, за что фирма будет выплачивать ей ежемесячно 8 500 руб. По истечении года Петрова потребовала предоставить ей оплачиваемый отпуск в соответствии с Трудовым кодексом РФ или произвести его компенсацию в денежной форме, а также оплатить больничный листок за 2 недели болезни, имевшей место в самом начале ее работы в офисе.

Подлежат ли удовлетворению требования Петровой?

Задача 3

Водитель автоколонны Антонов, нарушив правила дорожного движения, совершил наезд на пешехода Сергеева, которому причинил легкие телесные повреждения. За совершенный проступок Сергеев был лишен водительских прав на 6 месяцев, в связи с чем администрация автоколонны перевела его работать слесарем. Сергеев предъявил иск в суд о взыскании с автоколонны стоимости поврежденной при наезде одежды. Суд удовлетворил его иск.

Какие нормы были применены в данном случае?

Задача 4

Какие из приведенных ниже отношений регулируются трудовым законодательством? Нарушены ли нормы трудового права в каких-то случаях?

- 1) капитану полиции объявили строгий выговор за грубое нарушение служебной дисциплины;
- 2) индивидуальный предприниматель Петров отказался от услуг няни своего трехлетнего сына без предупреждения, объяснения причин и выплаты заработка за 2 месяца;
- 3) студента экономического факультета университета отчислили за пропуски занятий и неоплату обучения в срок;

- 4) помощник адвоката был уволен в связи с уходом адвоката на пенсию по возрасту;
- ~~5) главному специалисту управления судебного департамента отказано в присвоении классного чина по результатам аттестации;~~
- 6) частный нотариус предоставила себе отпуск по беременности и родам.

7) Задача 5

8) При рассмотрении в суде искового заявления Караваева к акционерному обществу о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации было закреплено условие, не предусмотренное в действующем законодательстве, но не ухудшающее положение работников по сравнению с законодательством. Условие касалось согласования с профсоюзным комитетом увольнения работников по инициативе работодателя по всем основаниям, предусмотренным ст. 81 Трудового кодекса РФ, что не соответствует ст. 82 Трудового кодекса РФ.

9) Караваев был уволен за прогул без согласования с профсоюзным комитетом. В суде возник вопрос о применимости указанного условия для определения правомерности увольнения Караваева.

10) Какое решение должен принять суд?

11)

12) Задача 6

13) Сидоренко, являясь членом крестьянско-фермерского хозяйства, обратился с иском о восстановлении его на работе. В ходе судебного разбирательства выяснилось, что Сидоренко был уволен за нарушение внутреннего распорядка фермерского хозяйства и неисполнение обязанностей по трудовому участию в его деятельности, систематически прогуливал, отказывался от выполнения работы и небрежно относился к имуществу хозяйства.

14) Применяются ли нормы трудового права к членам крестьянского (фермерского) хозяйства? Какое решение должен принять суд?

15)

16) Задача 7

17) Главному специалисту Антонову Г.К. в соответствии с ч. 1 ст. 57 Закона «О государственной гражданской службе» был объявлен выговор за ненадлежащее исполнение им своих служебных обязанностей в сфере хранения служебных документов и порядка ведения архива управления. Несогласный с фактом привлечения его к дисциплинарной ответственности, Антонов Г.К. обратился с иском о признании недействительным выговора. По мнению истца, привлечение его к дисциплинарной ответственности неправомерно, так как при заключении служебного контракта руководитель подразделения не ознакомил его локальными нормативными актами ведомства (инструкцией «О порядке ведения делопроизводства в управлении» и Правилами работы с документами с пометкой «Для служебного пользования»). По мнению Антонова, работодатель не выполнил требований ТК РФ по обеспечению работников технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения ими трудовых обязанностей, по ознакомлению работников под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с их трудовой деятельностью. В ходе судебного разбирательства представитель управления заявил, что так как Антонов Г.К. является государственным гражданским служащим, на него не может распространяться действие норм трудового законодательства.

Распространяется ли действие трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, на государственных гражданских служащих? Дайте оценку правовой ситуации. Какое решение должен принять суд?

Задача 8

Токарь Кокоев взят на работу в цех № 3 ПАО «Вагоноремонтный завод ВРЗ «Звезда»» на основании трудового соглашения без указания срока его действия.

Какой вид правоотношений возник между Кокоевым и ПАО

«Вагоноремонтный завод ВРЗ “Звезда”»? Распространяются ли на него нормы ТК РФ и положения трудового права?

Задача 8

Группа монтажников заключила с ФГУП «Казбек» договор, согласно которому она брала на себя обязанности в течение пяти месяцев провести монтажно наладочные работы в одном из цехов предприятия и сдать работу заказчику по акту приема передачи. После окончания срока соглашения и получения оговоренной денежной суммы монтажники потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсацию за работу в праздничные дни.

Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ФГУП «Казбек» находились рабочие?

Задания для самостоятельной работы

Составьте таблицу, в которой отражается отличие трудового отношения от отношений, складывающихся при выполнении работ и оказании услуг по гражданско-правовому договору.

Трудовое отношение	Договор об оказании услуг	Договор подряда

Составьте таблицу, в которой отражаются институты общей и особенной частей трудового законодательства.

Общая часть	Особенная часть

Проведите анализ бланкетных норм Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) с указанием нормативных правовых актов, к которым они отсылают (федеральный закон, указ Президента РФ, акт Правительства РФ или ведомства, коллективный договор или соглашение, локальный акт и т. п., с его полным наименованием, датой принятия и номером).

Укажите перечень статей, содержащих отсылки на локальные акты по следующей таблице.

	Норма ТК РФ	Название локального акта	Порядок его принятия	Примечание

1. Дайте определение понятия «трудовое законодательство». охарактеризуйте его в узком и широком смыслах. Уточните соотношение понятий «трудовое законодательство» и «источники трудового права».

2. Используя любую конвенцию Международной организации труда, действующую в России, составьте перечень основных правовых нормативных актов Российской Федерации, соответствующих (не соответствующих) этой конвенции.

3. Проанализируйте содержание принципов трудового права и приведите примеры правовых норм, в которых эти принципы нашли свое отражение. Результаты отразите в таблице.

Принцип правового регулирования труда	Его краткая характеристика	Реализация данного принципа в действующем законодательстве

Вставить пропущенные слова в определение.

Метод трудового права можно охарактеризовать 4 основными признаками: 1) сочетанием централизованного и регулирования общественных отношений; 2) сочетанием диспозитивного, рекомендательного способов регулирования; 3) участием в регулировании общественных отношений коллективов и профсоюзных органов; 4) своеобразием способов.....трудовых прав и обеспечения

ТЕМА 2.
ПРИНЦИПЫ И ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Понятие, значение и система принципов правового регулирования труда.
2. Основные принципы российского трудового права.
3. Понятие источников трудового права. Соотношение трудового права и трудового законодательства.
4. Классификация источников трудового права.
5. Историческая роль кодексов в правовом регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в России.
6. Значение конвенций Международной организации труда (МОТ) и иных международных правовых актов в регулировании социально-трудовых отношений.
7. Локальные нормативные правовые акты: понятие, виды, сроки разработки и принятия.
8. Принципы действия законодательства о труде в пространстве. Разграничение полномочий Российской Федерации и субъектов РФ в сфере регулирования социально-трудовых отношений.
9. Принципы действия законодательства о труде по юридической силе, во времени и по кругу лиц.

Нормативный и вспомогательный материал

1. Конституция Российской Федерации (ст.ст. 15, 55, 72).
2. Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 3 мая 1996 г. (ратифицирована ФЗ РФ от 03.06.2009 №101-ФЗ) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.
3. Конвенция № 150 Международной организации труда «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация».
4. Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда».
5. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий».
6. Договор между РФ и Республикой Беларусь от 8 декабря 1999 г. «О создании Союзного государства» (ст.ст. 18, 31).
7. Обзор практики Конституционного Суда Российской Федерации за 2018 г. (п. 27–32).

Литература

1. Дмитриева И.К. Значение основных принципов трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 13–16.
2. Куренной А.М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 5–9.
3. Лебедев В.М., Мельникова, В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительно-правового исследования / под ред. В.М. Лебедева. М. : Норма : ИНФРА-М, 2018. 480 с.
4. Хныкин Г.В. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 48–53.
5. Шаповал Е.А. К вопросу об обычаях как источнике российского трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 2–6.
6. Щербакова О.В. Принцип обеспечения права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности // Российский юридический журнал. 2019. № 1. С. 124–129. См. также: Основная литература по учебной дисциплине (С. 5–6).

~~1. В чем отличие кодексов от обычных законов?~~

2. Какие виды актов принимаются в результате деятельности Международной организации труда?

3. Какую роль играют акты судебных органов в регулировании трудовых отношений?

4. Какова юридическая природа актов Пленума ВС РФ? Можно ли считать акты ВС РФ источниками трудового права?

5. Является ли трудовой договор источником трудового права?

6. Относится ли коллективный договор к локальным нормативным актам? Обоснуйте ответ нормами ТК РФ.

7. Какие существуют способы принятия локальных нормативных актов и от чего зависит выбор определенного способа?

8. В каком порядке подлежат оспариванию нормы локальных нормативных актов?

9. Какие последствия имеет для локального нормативного акта признание его в целом или в части не соответствующим законодательству?

10. Является ли обычай источником трудового права?

11. Обязан ли работодатель при разработке Правил внутреннего трудового распорядка применять нормы ст. 26 Европейской социальной хартии?

Задания

1. На основе анализа ТК РФ назовите пять локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации

2. Сделайте блок-схему порядка разработки и принятия локального нормативного акта в соответствии со ст. 372 ТК РФ.

3. Разъясните, в каком порядке, согласно ТК РФ, принимается: а) положение, закрепляющее перечень сведений, составляющих

коммерческую тайну;

б) кодекс этики и служебного поведения работников;

в) положение о порядке обработки персональных данных работников

г) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

4. Что будет применяться в случае противоречия между ТК РФ и иным федеральным законом, содержащим нормы трудового права? Проанализируйте нормы ст. 252 ТК РФ.

5. Приведите нормы ТК РФ, предусматривающие в случае коллизии правовых норм применение условий, более благоприятных для работника.

6. Назовите непоименованные принципы трудового права.

7. Используя СПС «КонсультантПлюс», «Гарант», приведите акты, в которых суд устанавливает нарушение права работника на защиту своего человеческого достоинства в период трудовой деятельности.

Задача 1

Работодатель издал локальный нормативный акт, в котором установил порядок предоставления работникам ежегодного оплачиваемого отпуска. В одном из разделов было указано, что по просьбе работника отпуск может предоставляться частями, одна из которых должна быть не менее 14 дней, а остальные – не менее 7 дней.

Соответствует ли такое условие ст. 125 ТК РФ?

Вариант: Изменится ли ваше решение, если норма о предоставлении отпуска частями (одна из которых должна быть не менее 14 дней, а остальные – не менее 7 дней) предусмотрена коллективным договором?

Возможно ли регулирование порядка предоставления отпусков локальным нормативным актом или коллективным договором?

Задача 2

Прокурор Республики Тыва обратился в суд с заявлением о признании недействующей ч. 2 ст. 22 Закона Республики Тыва «О статусе депутата районного, городского, сельского, поселкового Совета депутатов в Республике Тыва», которой предусмотрено предоставление депутату, работающему в Совете на постоянной основе, после окончания срока работы прежней работы (должности), а при ее отсутствии – другой равноценной работы (должности) на том же или, с его согласия, на другом предприятии, учреждении, организации. Частью 3 ст. 25 Федерального закона РФ от 8 мая 1994 г.

№ 3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» предоставлена аналогичная социальная гарантия.

Обоснуйте позицию прокурора, ссылаясь на нормы ТК РФ. Оцените довод о наличии аналогичной социальной гарантии. Какое решение должен принять Верховный суд Республики Тыва?

Задача 3

При принятии коллективного договора в него была включена норма о том, что любые изменения коллективного договора могут быть приняты совместным решением профсоюзного комитета и работодателя.

Инициативная группа работников заявила, что включение в коллективный договор данной нормы является злоупотреблением правом. Профсоюзный комитет выразил позицию, что такая норма не противоречит трудовому законодательству.

1. Обоснуйте позицию профсоюзного комитета.
2. Обоснуйте позицию инициативной группы

Установите соответствие.

1. Трудовой кодекс РФ а) подзаконный акт;
2. Постановления Правительства РФ б) международные акты;
3. Декларации МОТ в) законы.

ТЕМА 3. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Понятие и виды субъектов трудового права. Соотношение понятий «субъект трудового права» и «субъект трудового право отношения».
2. Работодатель как субъект трудового права. Виды работодателей. Правовой статус и правосубъектность работодателя.
3. Представительные органы работодателей.
4. Работник как субъект трудового права. Правовой статус и правосубъектность работника. Трудоспособность как элемент правосубъектности.
5. Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Права профсоюзов и их классификация. Иные представительные органы работников.
6. Государственные органы как субъекты трудового права (виды, компетенция).
7. Иные субъекты трудового права.

Нормативный и вспомогательный материал

1. Конвенция МОТ от 26 июня 1973 г. № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу».
2. Гражданский кодекс РФ (Часть 1, подразд. 1, 2).
3. Трудовой кодекс РФ.
4. Федеральный закон РФ от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».
5. Федеральный закон РФ от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».
6. Федеральный закон РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».
7. Федеральный закон РФ от 8 декабря 1995 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
8. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
9. Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о федеральной службе по труду и занятости».
10. Постановление Правительства РФ от 11 октября 2002 г. № 755 «Об утверждении перечня объектов, в которые иностранные граждане не могут быть приняты на работу».

Литература

1. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : науч.-практ. пособие / под ред. К.Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2018. 240 с.
2. Драчук М.А. Субъекты трудового права. Омск : Изд-во Омск. гос. ун-та им. Ф. М. Достоевского, 2009. 335 с.
3. Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Работник как субъект трудового права // Правоведение. 1996. № 4. С. 68–78.
4. Наумова Р.Л. Труд иностранцев у российского работодателя. М. : Дашков и К, 2009. 192 с.
5. Сойфер В.Г. К вопросу о представителях работников организации // Законодательство и экономика. 2016. № 6. С. 45–52.
6. Харитонов М.М. Множественность лиц на стороне работодателя : науч.-практ. пособие. М. : Юстицинформ, 2011. 143 с.
7. Щур Д.Л., Щур-Труханович Л.В. Иностранцы работники: поиск, приглашение, легализация, прием и увольнение. 2010 // СПС «КонсультантПлюс».

Контрольные вопросы и задания

1. В чем особенности трудового статуса иностранцев и лиц без гражданства?
2. Какие виды работодателей закреплены в трудовом законодательстве? Чем они отличаются по правовому положению?
3. Что такое «профессиональный союз» и «представительный орган работников»? Как соотносятся эти понятия?
4. Каковы основные права и функции профессиональных союзов?
5. Должен ли профессиональный союз иметь статус юридического лица?
6. Какие представительные органы работников предусмотрены законодательством РФ?
7. В каких случаях государственные органы выступают в качестве субъектов трудового права?
8. Разграничьте понятия работодателя, руководителя организации, непосредственного руководителя, собственников организации.
9. Кто может выступать представителем работника? Какие полномочия для него определены нормами ТК РФ?
10. Назовите работодателя для преподавателя, который ведет семинар по трудовому праву в вашей группе.
11. Какие последствия, по мнению Верховного суда РФ, влечет организационная и экономическая зависимость работника от работодателя? В связи с чем работник определен как экономически более слабая (экономически зависимая) сторона в трудовом правоотношении?

Задача 1

Лядов в возрасте 17,5 лет был принят на работу в ночной клуб без оформления трудового договора; в приказе было указано: принят барменом. По инициативе работодателя он был уволен спустя три месяца со дня трудоустройства. В клубе не было профсоюза, и Лядов, несогласный с увольнением, в тот же день обратился с просьбой помочь в прокуратуру.

Соответствует ли законодательству трудоустройство Лядова?

Может ли Лядов быть восстановлен на работе прокурором или федеральной инспекцией труда? С учетом норм ст. 269 ТК РФ поясните, является ли субъектом трудового права комиссия по делам несовершеннолетних?

Задача 2

12-летний Исаев, ученик музыкальной школы, самостоятельно от своего имени заключил трудовой договор с театрально-зрелищным учреждением, в соответствии с которым обязался выступать на сцене, исполняя в ходе театральных постановок эпизодические роли с использованием музыкальных инструментов. Он неоднократно выступал в течение месяца и затем попросил оплатить ему работу. Директор театрально-зрелищного учреждения отказался оплатить работу, не отрицая при этом факта выступлений.

1. Можно ли считать Исаева субъектом данного правоотношения?
2. Какие требования предъявляются законодательством при привлечении к труду несовершеннолетних граждан, и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение?
3. Подлежит оплате работа Исаева согласно ТК РФ или ГК РФ?

Задача 3

Айкин, представившись индивидуальным предпринимателем, заключил от своего имени трудовые договоры с тремя штукатурами-отделочниками для выполнения отделочных работ на нескольких объектах незавершенного строительства. Штукатуры проработали три месяца, но заработную плату за этот период не получали. В дальнейшем им удалось выяснить, что Айкин не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Айкину оплатить им работу.

1. Может ли Айкин быть признан работодателем?

~~2. Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы и кто должен ее выплатить?~~

3. Какое решение должен принять суд?

Задача 4

К Белякову и Моос было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за невыполнение плана буровых работ. Инициативная группа работников ООО «Нефтегаз» предложила директору отменить приказ. Директор не согласился с требованиями инициативной группы, заявив, что оспорить его приказ могут только Беляков и Моос, заявлений от которых до настоящего времени не поступало.

1. Вправе ли указанное в задаче объединение работников по собственной инициативе выступить в защиту других работников, права которых нарушены?

2. Предусмотрена ли такая форма представительства (защиты) интересов работников в действующем законодательстве?

Задача 5

Обладают ли работодательской правосубъектностью:

- 1) профсоюзные, партийные организации, благотворительные фонды;
- 2) филиалы и представительства организаций;
- 3) садоводческие товарищества;
- 4) духовные семинарии, монастыри;
- 5) нотариусы;
- 6) профсоюзный комитет учащихся колледжа;
- 7) крестьянские (фермерские) хозяйства.

Задача 6

Соответствуют ли нормам трудового законодательства следующие решения профсоюзного комитета ОАО «Судоремонтный завод»?

1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юрисконсульта, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников;

2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда;

3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка;

4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда;

5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.

Задача 7

Общество с ограниченной ответственностью «Омега» заключило соглашение со строительной организацией – публичным акционерным обществом «Фасад» на строительство подсобных помещений. В составе строительной бригады, кроме членов ПАО, работали Петров и Стеценко, с которыми ПАО «Фасад» заключил трудовой договор на период строительства подсобных помещений.

Какие отношения являются предметом трудового права?

Какие правоотношения возникли между членами строительной бригады и ООО «Омега»?

Какие правоотношения возникли между ПАО «Фасад» и акционерами; между ПАО «Фасад» и наемными работниками Петровым и Стеценко?

Задача 8

Шестнадцатилетний ученик ПТУ Иванов планировал устроиться на работу в период летних каникул на завод «Ростсельмаш». Однако в отделе кадров Иванову в приеме на работу отказали, ссылаясь на несовершеннолетие и отсутствие разрешения родителей на трудоустройство.

Правомерен ли отказ? С какого возраста и при каких условиях наступает полная правосубъектность сторон трудового правоотношения?

Задача 9

Слесарь завода «Механика» Сидоров написал заявление председателю профсоюзного комитета завода с просьбой рассмотреть возможность осуществить юридическое сопровождение и представительство его интересов в районном суде по ситуации возникшего трудового спора, однако председатель профсоюзного комитета отказал ему в этом, ссылаясь на то, что Сидоров не является членом профсоюзной организации.

Правомерен ли такой отказ? Каким нормативным актом регулируются эти вопросы?

Задача 10

Комитет профсоюза ГУП «Стройсвязь» рассмотрел на своем заседании материалы, касающиеся неоднократно повторяющихся на рушения должностных обязанностей старшего монтажника Гульнова, и обратился к руководителю ГУП «Стройсвязь» с требованием об увольнении Гульнова.

Правомерны ли требования профсоюзного комитета ГУП «Стройсвязь» и обязан ли начальник их выполнить?

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу, в которой отражены основания возникновения и прекращения трудовой правосубъектности гражданина (работника).

Основания возникновения трудовой правосубъектности	Основания прекращения трудовой правосубъектности

2. Составьте сравнительную таблицу трудовой правосубъектности работодателя – юридического лица и индивидуального предпринимателя. Подготовьтесь к свободной дискуссии по вопросу: «Необходимо ли признание трудового коллектива субъектом трудового права?».

Подготовьте письменные сообщения по следующим темам:

- Работодатели как субъекты трудового права.
- Трудовой коллектив как субъект трудового права.
- Профсоюзные и иные органы как субъекты трудового права.
- Основные статусные трудовые права гражданина по Конституции Российской Федерации.
- Основные статусные права и обязанности, закрепленные в ТК РФ.

3. Ответьте на вопросы:

- Что понимается под субъектом трудового права?
- Что входит в классификацию субъектов трудового права?
- Что означает правовой статус субъекта трудового права?
- Каково соотношение понятий «субъект права» и «субъект трудового правоотношения»?
- В чем заключается трудовая правосубъектность граждан?
- Что следует понимать под специальной правосубъектностью?

ТЕМА 4.
ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Понятие и отличительные признаки трудового правоотношения.
2. Стороны трудового правоотношения.
3. Содержание трудового правоотношения.
4. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
5. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми.
6. Понятие и классификация юридических фактов в трудовом праве.
7. Понятие и классификация сроков в трудовом праве.

Нормативный и вспомогательный материал

1. Конституция Российской Федерации (ст.ст. 7, 37, 39, 56).
2. Гражданский кодекс РФ (Части 1 и 2).
3. Трудовой кодекс РФ.
4. Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
5. Федеральный закон РФ от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
6. Федеральный закон РФ от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».
7. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».
8. Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек».
9. Приказ Минобразования РФ от 26 июня 2000 г. № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».

Литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М : Юрид. издво МЮ СССР, 1948. 336 с.
2. Бондаренко Э.Н. Юридические факты в трудовом правоотношении. Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2005. 224 с.
3. Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М. : Норма : Инфра-М, 2015. 192 с.
4. Гейхман Л.В. Особенности механизма возникновения трудового правоотношения // Вестник Российской правовой академии. 2010. № 3. С. 60–65.
5. Комков С.В. Сроки в трудовом праве Российской Федерации. Иркутск : Иркутск. гос. ун-т, 2006. 137 с.
6. Лебедев В.М. Структура индивидуального трудового правоотношения // Вестник Томского государственного университета. Право. 2012. № 2 (4). С. 72–74.

Контрольные вопросы и задания

1. Дайте определение системы правоотношений трудового права.
2. Понятие и особенности трудового правоотношения.
3. Кто является субъектами трудового правоотношения?
4. Определите содержание трудового правоотношения.
5. Охарактеризуйте основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
6. Дайте общую характеристику правоотношений, тесно связанных с трудовыми.

Задачи

Задача 1

Поясните, о каких правоотношениях идет речь в перечисленных случаях? Есть ли среди них трудовые отношения?

- 1) сварщик акционерного общества получил на работе травму и обратился к директору с заявлением о компенсации вреда, причиненного здоровью;
- 2) работники автотранспортного предприятия провели в коллективе сбор подписей о проведении забастовки в связи с задержкой выплаты заработной платы;
- 3) акционерное общество «Рассвет» приняло решение о вступлении в областное объединение работодателей;
- 4) инженер обувной фабрики обратился в службу занятости с просьбой подыскать ему работу с более высоким заработком и был поставлен на учет.

Задача 2

Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у председателя городского суда, генерального директора акционерного общества, доцента кафедры университета, молодого специалиста, направленного на работу после окончания вуза, иностранного гражданина, федерального государственного служащего?

Задача 3

Трофимов отказался подписывать трудовой договор с филиалом ЗАО «Прогресс» и потребовал, чтобы в качестве работодателя был указан не филиал, а акционерное общество в целом, поскольку, по его мнению, только в этом случае ему будут предоставлены все социально-бытовые условия и льготы, предусмотренные в трудовом договоре. Руководитель филиала пояснил Трофимову, что филиал обладает правом заключения договоров.

Проанализируйте сложившуюся ситуацию и правовой статус филиала с точки зрения трудовой и гражданской правосубъектности.

Задача 4

Организация заключила трудовое соглашение с Андреевым и Соколовым о ремонте трех офисных помещений. Стоимость работ, включая премию в сумме 20 тыс. руб. за досрочную сдачу объекта, была определена в 100 тыс. руб. Через 3 месяца им была произведена оплата выполненных работ в сумме, указанной в договоре, но без выплаты премии. Андреев и Соколов потребовали, чтобы им оплатили премию, а также работу в выходные дни в двойном размере и компенсацию за неиспользованный отпуск за 3 месяца работы в соответствии с требованиями трудового законодательства. Руководитель организации отказал им в выплате премии, поскольку 2 раза они появлялись на работе в нетрезвом состоянии, а на компенсации за работу в выходные дни и неиспользованный отпуск они не имеют права, так как трудовое законодательство на них не распространяется.

В каких правоотношениях с организацией находились Андреев и Соколов? Подлежат ли их требования удовлетворению?

Задача 5

Алферова работала в организации уборщицей, получая оплату не реже одного раза в месяц. Она выполняла работу в установленные часы: часть помещений по указанию коменданта убирала до начала, а остальные – по окончании рабочего дня организации. Через год Алферова обратилась с заявлением о предоставлении ей ежегодного отпуска. Директор организации отказал ей в предоставлении отпуска, ссылаясь на то, что она работает по договору подряда; трудовой договор с ней не заключался и приказ о приеме на работу не издавался. Следовательно, у нее нет права на отпуск.

В каком правоотношении состоит Алферова с данной организацией?

Задача 6

ООО «Арно» заключило в письменной форме договор подряда с бригадой строителей для возведения в срок до 4 месяцев хозяйственных помещений на пустующем земельном участке, принадлежащем обществу, в одном из отдаленных районов города. Работы осуществлялись оборудованием подрядчика без выходных, а в некоторые дни круглосуточно.

5) Через месяц работы строители потребовали выплатить им вознаграждение, однако директор ООО им отказал, ссылаясь на то, что обусловленные в договоре объекты еще не

построены и не приняты по акту. Кроме того, в договоре нет условий о ежемесячной оплате работы. Строители приостановили работы и обратились в суд с требованием обязать ООО «Арно» оплатить их труд за предыдущий месяц, включая оплату сверхурочной работы, применив нормы ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса РФ к отношениям, возникшим между ними и обществом.

6) Есть ли основания для распространения норм ТК РФ на правоотношения, возникшие между сторонами по условиям задачи? Какое решение вынесет суд?

7)

8) Задача 7

9) Капитонов, будучи учредителем и участником ООО «Строй Центр», выходя из общества, обратился к исполнительному директору с просьбой о внесении периода его деятельности по созданию общества и пребывания в числе участников в трудовую книжку, с тем чтобы это время было включено в трудовой стаж. У руководителя кадровой службы возникли сомнения о возможности включения указанного периода в трудовой стаж. Капитонов, настаивая на своей просьбе, указал, что, являясь участником ООО «Строй Центр», он неоднократно выполнял различные работы в интересах общества: осуществлял коммерческое посредничество, участвовал в деловых переговорах, доставлял на своем личном автомобиле руководителей к месту переговоров, ездил за документами и т. п.

10) Какова правовая природа отношений Капитонова и ООО

11) «Строй Центр»?

12) Правомерно ли требование Капитонова?

13)

14) Задача 8

15) На время летних каникул Ивлева О.Н. 2002 г. р., устроилась на работу в ПАО «М» с июня 2018 г. Доставка на работу и с работы осуществлялась транспортом работодателя. Автобус, развозивший работников по домам, 15 июля 2018 г. попал в ДТП, Ивлева О.Н. оказалась в числе пострадавших. Обратившись к работодателю за возмещением вреда, Ивлева получила разъяснение, что данная ситуация не подпадает под трактовку несчастного случая на производстве, так как организация заключила с Ивлевой не трудовой, а гражданско-правовой договор возмездного оказания услуг. Не согласившись с работодателем, Ивлева О.Н. обратилась в суд с заявлением признать наличие трудовых отношений и возместить причиненный здоровью ущерб.

16) В ходе рассмотрения дела суд установил следующее. ПАО «М» в соответствии с представленным договором возмездного оказания услуг от 30.05.2018 г. поручило Ивлевой О.Н. обслуживание гостей по системе «шведский стол» и подготовку зала ресторана к проведению банкетов, а исполнитель принял на себя обязательства оказывать названные услуги: своевременно выходить для обслуживания гостей во время завтрака, обеда и ужина; готовить зал к банкету; получать посуду и столовые приборы; делать сервировку; пополнять блюда, убирать со столов. Исполнителю установлена фиксированная оплата за месяц; сроки выполнения работы – с 1 июня по 31 августа 2018 г. Также суд установил, что Ивлева, как и другие работники ресторана, подчинялась правилам трудового распорядка и, как и другие работники, приезжала на работу на предоставленном предприятием транспорте.

17) Определите, какие правовые отношения сложились между субъектами. Дайте оценку правовой ситуации. Какое решение должен принять суд?

18)

19) Задача 9

20) Петрова Е.С. обратилась в суд с иском к ИП Григорьеву Ю.А. об установлении факта трудовых отношений, внесении записи в трудовую книжку, взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, мотивируя свои требования тем, что она с 01.12.2012 г. по 01.12.2017 г. работала у ИП Григорьева Ю.А. в должности продавца-фасовщика переборщика яиц на оптовом складе продуктов питания. Петрова Е.С. была допущена к работе ИП Григорьевым Ю.А., однако трудовой договор заключен не был. Режим рабочего времени установлен с 09.00 до 17.00 ч, выходные дни – суббота, воскресенье. Заработная плата Петровой

Е.С. была установлена: оклад в размере минимальной заработной платы по К-ой области плюс ~~премия в размере до 100% от оклада ежемесячно.~~

Начиная с июля 2017 г. в связи с финансовыми проблемами заработную плату работникам выплачивать перестали. 01.12.2017 г. Петрова Е.С. в очередной раз потребовала погашения задолженности по заработной плате за 4 месяца. ИП Григорьев Ю.А. в ответ на требования отстранил Петрову Е.С. от работы и сказал, что с 01.12.2017 г. она уволена. Согласно выписке Пенсионного фонда РФ от 03.12.2017 г., ИП Григорьев Ю.А. в течение всего периода работы Петровой Е.С. не платил за нее взносы в ПФ РФ. Данные обстоятельства подтверждаются показаниями свидетелей, которые пояснили, что также работали у ИП Григорьева Ю.А. без официального оформления трудовых отношений.

ТЕМА 5.
СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО В СФЕРЕ ТРУДА. КОЛЛЕКТИВНЫЙ ДОГОВОР И СОГЛАШЕНИЯ

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Какие основные принципы социального партнерства Вам известны?
2. Какие формы социального партнерства Вы знаете?
3. Каково значение и порядок проведения коллективных переговоров, кто их участники?
4. Кто является представителями работников в системе социального партнерства? Назовите специальные гарантии в области социально-трудовых отношений для выборных представителей работников.
5. Кто является представителями работодателей? Какие нормативные правовые акты определяют правовое положение представителей работодателей?
6. Раскройте понятие социального партнерства и охарактеризуйте его систему.
7. Раскройте понятие коллективного договора и его значение, определите его стороны и порядок заключения. Раскройте содержание коллективного договора.
8. Раскройте понятие, признаки и социальное назначение профессиональных союзов.

Нормативные правовые акты

Конституция Российской Федерации // Российская газета. 1993. 25 декабря.

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001

№ 197 ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. Ст. 3.

Федеральный закон от 27.11.2002 № 156 ФЗ «Об объединениях работодателей» // Собрание законодательства РФ. 02.12.2002.

№ 48. Ст. 4741.

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30.12.2008) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

Федеральный закон от 01.05.1999 № 92 ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений» // Собрание законодательства РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

Задачи

Задача 1.

Перед началом переговоров по вопросам заключения отраслевого тарифного соглашения председатель центрального комитета профсоюза, представляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от председательствующего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства на переговорах.

Заместитель министра отказался предоставить соответствующие документы, мотивировав это тем, что занимаемая им должность и представленное удостоверение личности (паспорт гражданина Российской Федерации) исчерпывающим образом подтверждают его полномочия для участия в переговорах.

Председатель центрального комитета профсоюза потребовал перенести начало коллективных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять министерство в коллективных переговорах.

Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель ЦК профсоюза? Какое решение должно быть принято?

Задача 2.

В одном из разделов коллективного договора организации по бытовому обслуживанию

населения были предусмотрены дополнительные меры поощрения, в том числе почетные звания: «Кадровый работник», «Мастер золотые руки», а также закреплены следующие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины: перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до шести месяцев, уменьшение продолжительности ежегодного отпуска на число дней прогула, предоставление ежегодного (основного) отпуска в зимнее время.

Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.

Задача 3.

По завершении коллективных переговоров между представителями работодателя ПАО «Атлантида» и представителем трудового коллектива организации проект коллективного договора (с учетом замечаний, поступивших из структурных подразделений) был вынесен на рассмотрение конференции трудового коллектива. В ходе обсуждения проекта по предложению одного из работников большинством голосов было принято решение направить проект коллективного договора на согласование в отраслевой территориальный профсоюзный орган и лишь после его одобрения подписать коллективный договор.

В каком порядке подписывается и вступает в действие коллективный договор? Подлежит ли он согласованиям, регистрации, и кто его осуществляет?

Задача 4.

Профсоюзный комитет организации обратился в трудовую инспекцию субъекта Российской Федерации с заявлением об установлении невыполнения работодателем обязательств по коллективному договору в организации. В частности, при проведении внутренней проверки установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда.

Кто и в каком порядке осуществляет контроль за выполнением условий коллективного договора? Вправе ли профсоюзный комитет самостоятельно определять вопросы об ответственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного договора?

Задача 5.

Профсоюзный комитет и администрация и строительного-монтажного управления (СМУ), являющегося подразделением вуза, разработали проект коллективного договора, обсудили его и получили одобрение этого проекта на общем собрании работников СМУ.

Кто и в каком порядке правомочен на подписание коллективного договора? Допустимо ли заключение коллективного договора в вузе и в его структурных подразделениях?

Задача 6.

При заключении коллективного договора на фабрике по производству льняной ткани приняты предложения комитета профсоюзной организации о выплате междуразрядной разницы, а также об устройстве аптечек для оказания первой медицинской помощи, размещенных в цехах организации, а также об оборудовании санитарных постов.

Перечислите разделы коллективного договора. Какие обязательства могут в него включаться? Назовите срок действия коллективного договора.

ТЕМА 6.
ЗАНЯТОСТЬ И ТРУДОУСТРОЙСТВО

Контрольные вопросы для самопроверки

1. В чем проявляются особенности трудоустройства инвалидов, молодежи и иных наименее социально защищенных на рынке труда категорий субъектов? Что понимается под квотированием рабочих мест, для кого оно устанавливается?
2. Назовите основные права граждан Российской Федерации в сфере содействия занятости и трудоустройства.
3. Определите правовой статус зарегистрированного в органах государственной службы безработного.
4. Охарактеризуйте основные направления политики Российского государства в сфере содействия занятости и трудоустройства.
5. Охарактеризуйте правоотношения, складывающиеся в процессе трудоустройства при участии органов государственной службы занятости, указывая на их субъектный состав, а также реализуемые в них права и обязанности.
6. Приведите понятие трудоустройства и основные признаки его правовой организации в Российской Федерации.
7. Раскройте понятие занятости. Перечислите формы занятости.
8. Раскройте содержание профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости населения.
9. Что представляют собой общественные работы?

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации // Российская газета. 1993. 25 декабря.
2. Федеральный закон от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 22.04.1996. № 17. Ст. 1915.

Подзаконные нормативные правовые акты

3. Постановление Правительства Российской Федерации от 19.06.2012 № 610 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 25.06.2012. № 26. Ст. 3528.
4. Постановление Правительства Российской Федерации от 30.06.2004 № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» // Собрание законодательства РФ. 12.07.2004. № 28. Ст. 2901.

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу, в которой отражены характеристики подходящей работы, в соответствии с Федеральным законом «О занятости населения».

Признак подходящей работы	Характеристика

2. Составьте таблицу, в которой отражены основные характеристики оснований движения правового статуса безработного.

Основание возникновения статуса	Изменение статуса	Прекращение статуса

Разработайте проект приказа руководителя ГУ «Владикавказский городской центр занятости населения» о привлечении безработного к ответственности за явку на перерегистрацию в состоянии алкогольного опьянения.

Задачи

Задача1

Козаева, будучи безработной, получила направление от службы занятости на работу в акционерное общество «Пищевой комбинат Ардонский». Перед заключением трудового договора Козаевой необходимо было пройти медицинское обследование. Служба занятости потребовала предоставить результаты медицинского обследования в течение одной недели после завершения обследования.

Козаева предоставила службе занятости необходимые документы, потребовав при этом возмещения расходов на медицинское освидетельствование.

Служба занятости отказалась возместить расходы, считая, что ее обязательства сводятся к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать.

Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке может быть обжаловано ее решение? Перечислите основные направления деятельности государственной службы занятости.

Задача2

В службу занятости обратился бывший монтажник инвалид Петров. В результате производственной травмы Петровым была утрачена способность к выполнению работы в должности монтажника. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года.

В течение 8 дней с момента обращения и регистрации органом занятости было предложено Петрову два варианта оплачиваемой работы. Однако предложенная работа не соответствовала его профессии. От обоих вариантов Петров отказался, в результате чего он был снят с учета.

Петров обратился в суд с иском о признании действий службы занятости неправомерными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку.

Какое решение примет суд? Перечислите особенности трудоустройства инвалидов.

Задача3

Васюков работал в должности заместителя главного редактора по вопросам финансовой аналитики журнала, созданного в форме публичного акционерного общества. В связи с сокращением штата в ПАО он был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, он обратился в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе и взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула, аргументируя свои требования тем, что администрация журнала нарушила процедуру увольнения по данному основанию. В подтверждение приведенных доводов он указал, что ему не была предложена другая работа, тогда как в организации имелась вакантная должность помощника редактора по спортивной аналитике.

Ответчик с иском не согласился, заявив, что обязательства по трудоустройству уволенных работников принимает на себя государственная служба занятости, а не работодатель.

Обязана ли организация трудоустроить работников, увольняемых по сокращению штата? Если да, то какие требования предъявляются к предлагаемой работе при увольнении по данному основанию?

Задача1

Служба занятости направила запрос в ПАО «Триумф» о предоставлении информации, в частности:

- 1) о ходе создания рабочих мест для инвалидов;
- 2) об экономических результатах деятельности организации за соответствующий

отчетный период.

~~В обоснование указанных требований служба занятости сообщила о своих подозрениях относительно того, что ПАО «Триумф» находится в предбанкротном состоянии, а это в конечном счете может привести к высвобождению значительного количества работников организации.~~

ПАО «Триумф» удовлетворило первое требование службы занятости, проигнорировав второе.

Имеет ли место в данном случае несоблюдение работодателем обязанности в сфере содействия занятости?

Задача5

Выпускник юридического колледжа Петров обратился в службу занятости в целях поиска подходящей работы. Орган государственной службы занятости в течение 10 дней с момента его регистрации оказал Петрову следующие услуги:

1) предложил оплачиваемую работу садовника по договору подряда с коммерческой организацией;

2) предложил пройти профессиональную переподготовку (обучение основам нотариата) для трудоустройства в качестве помощника нотариуса.

Гражданин Петров отказался от каждого из предложенных вариантов. Орган государственной службы занятости не зарегистрировал его в качестве безработного спустя 10 дней, мотивируя свои действия тем, что Петров как впервые ищущий работу отказался от двух предложений, приравненных к предложениям подходящей работы.

Правомерны ли действия центра занятости? Какие существуют особенности трудоустройства молодежи?

ТЕСТИРОВАНИЕ

по разделу

Вариант 1

1 По общему правилу, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:

- а) 14 лет
- б) 15 лет
- в) 16 лет

2 Как называются отношения между работником и работодателем:

- а) трудовые отношения
- б) деловые отношения
- в) рабочие отношения

3 На уровне организации заключается...

- А) коллективный договор
- Б) территориальное соглашение
- В) региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения
- Г) генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения

4 С согласия одного из родителей (попечителей) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста двенадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы, так ли это:

- а) да
- б) отчасти

в) нет

5. Выберите, что относится к неэкономическим отрицательным последствиям безработицы?

- а) рост числа правонарушений
- б) повышение конкуренции на рынке труда
- в) недополученный выпуск продукции
- г) уменьшение шансов найти высокооплачиваемую работу в будущем

6 Кто такие безработные?

- а) часть трудоспособного населения, которая остается за вычетом занятых;
- б) часть экономически активного, но неработающего населения, которая остается за вычетом лиц, не намеренных работать и потому не ищущих работы;
- в) часть экономически активного населения, которая остается за вычетом занятых;
- г) трудоспособные физические лица, которые не работают.

7. Представителями работников в социальном партнерстве являются...

- А) профсоюзы и их объединения
- Б) иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов
- В) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ
- Г) все варианты верны

8 Какое название носит правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей:

- а) отраслевое соглашение
- б) трудовой договор
- в) коллективный договор

9 Особенность трудового договора:

- а) хранится у работодателя
- б) составляется в одном экземпляре
- в) заключается в письменном виде

10 Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения:

- а) трудового договора;
- б) гражданского договора;
- в) ученического договора;
- г) дополнительного договора.

11 Участников трудовых отношений называют:

- а) объекты трудовых отношений
- б) субъекты трудового права
- в) работники

12 Определите, кто может претендовать на получение пособия по безработице:

- а) строитель, утративший трудоспособность в результате производственной травмы
- б) многодетная мать, которая не работает и не ищет работу
- в) бухгалтер, который не работает, но ищет работу+
- г) электромонтер, работающий неполный рабочий день

13 Кем устанавливаются критерии признания человека безработным?

- а) государством
- б) обществом
- в) профсоюзами
- г) общественными организациями

14 Какое из данных утверждений верное? "Если человек в трудоспособном возрасте не работает, он является безработным". Это утверждение

- а) безусловно, верно;
- б) безусловно, неверно;
- в) верно, если этот человек не учится в общеобразовательной школе или на дневном отделении вуза;
- г) верно, если этот человек активно ищет работу, зарегистрировавшись в районной службе по трудоустройству.

15. Государственная политика в области занятости направлена на:

- а) выплату пособия по безработице
- б) обеспечение равных возможностей граждан по полу, возрасту, социальному положению
- в) профессиональную подготовку граждан

16 Какие из перечисленных категорий могут быть задействованы в социальном партнерстве?

- А) органы государственной власти
- Б) органы местного самоуправления
- В) работники и работодатели
- Г) все варианты верны

Вариант 2

1. Кто такие безработные?

- а) часть трудоспособного населения, которая остается за вычетом занятых;
- б) часть экономически активного, но неработающего населения, которая остается за вычетом лиц, не намеренных работать и потому не ищущих работы;
- в) часть экономически активного населения, которая остается за вычетом занятых;
- г) трудоспособные физические лица, которые не работают.

2. Кем устанавливаются критерии признания человека безработным?

- а) государством
- б) обществом
- в) профсоюзами
- г) общественными организациями

3. Какое из данных утверждений верное? "Если человек в трудоспособном возрасте не работает, он является безработным". Это утверждение

- а) безусловно, верно;
- б) безусловно, неверно;
- в) верно, если этот человек не учится в общеобразовательной школе или на дневном отделении вуза;
- г) верно, если этот человек активно ищет работу, зарегистрировавшись в районной службе по трудоустройству.

4. Определите, кто может претендовать на получение пособия по безработице:

- а) строитель, утративший трудоспособность в результате производственной травмы

б) многодетная мать, которая не работает и не ищет работу

в) бухгалтер, который не работает, но ищет работу+

г) электромонтер, работающий неполный рабочий день

5. Выберите, что относится к неэкономическим отрицательным последствиям безработицы?

а) рост числа правонарушений

б) повышение конкуренции на рынке труда

в) недополученный выпуск продукции

г) уменьшение шансов найти высокооплачиваемую работу в будущем

6. Какие из перечисленных категорий могут быть задействованы в социальном партнерстве?

А) органы государственной власти

Б) органы местного самоуправления

В) работники и работодатели

Г) все варианты верны

7. Представителями работников в социальном партнерстве являются...

А) профсоюзы и их объединения

Б) иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов

В) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ

Г) все варианты верны

8. На уровне организации заключается...

А) коллективный договор

Б) территориальное соглашение

В) региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения

Г) генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения

9. С согласия одного из родителей (попечителей) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с лицом, получающим общее образование и достигшим возраста двенадцати лет, для выполнения в свободное от получения образования время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и без ущерба для освоения образовательной программы, так ли это:

а) да

б) отчасти

в) нет

10. Какое название носит правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей:

а) отраслевое соглашение

б) трудовой договор

в) коллективный договор

11. Как называются отношения между работником и работодателем:

а) трудовые отношения

б) деловые отношения

в) рабочие отношения

12. Участников трудовых отношений называют:

а) объекты трудовых отношений

~~б) субъекты трудового права~~

в) работники

13. Особенность трудового договора:

а) хранится у работодателя

б) составляется в одном экземпляре

в) заключается в письменном виде

14. По общему правилу, заключение трудового договора допускается с лицами, достигшими возраста:

а) 14 лет

б) 15 лет

в) 16 лет

15. Государственная политика в области занятости направлена на:

а) выплату пособия по безработице

б) обеспечение равных возможностей граждан по полу, возрасту, социальному

положению +

в) профессиональную подготовку граждан

16. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется путем заключения:

а) трудового договора;

б) гражданского договора;

в) ученического договора;

г) дополнительного договора.

ТЕМА 7.
ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Понятие, стороны и содержание трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров о труде. Виды трудовых договоров. Срок трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка. Оформление приема на работу. Испытание при приеме на работу. Результат испытания. Понятие персональных данных работника. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.

2. Изменение трудового договора. Переводы на другую постоянную работу, их отличие от перемещений. Виды переводов. Временный перевод на другую работу в случае производственной необходимости.

3. Изменение условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда.

4. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, её реорганизации. Отстранение от работы.

5. Прекращение трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение срочного трудового договора.

6. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Обязательное участие выборного профсоюзного органа в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

7. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом обязательных правил при заключении трудового договора. Особенности расторжения трудового договора с отдельными категориями работников.

8. Порядок прекращения трудового договора. Оформление увольнения. Производство расчетов. Выходные пособия.

Нормативный и вспомогательный материал

Конвенция МОТ от 20 июня 1983 г. № 159 «О профессиональной реабилитации и занятости инвалидов».

2. Конвенция МОТ от 23 июня 1975 г. № 142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития людских ресурсов».

3. Конвенция МОТ от 26 июня 1973 г. № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу».

4. Конвенция МОТ от 25 июня 1958 г. № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий».

5. Рекомендация МОТ от 25 июня 1958 г. № 111 «О дискриминации в области труда и занятий».

6. Конвенция МОТ от 22 июня 1937 г. № 59, устанавливающая минимальный возраст приема детей в промышленность.

7. Конвенция МОТ от 28 июня 1930 г. № 29 «Относительно принудительного или обязательного труда».

8. Гражданский кодекс РФ. Часть 2.

9. Трудовой кодекс РФ.

10. Федеральный закон от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде».

11. Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

12. Федеральный закон РФ от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ

«О персональных данных».

13. Федеральный закон РФ от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ

«О коммерческой тайне».

14. Федеральный закон от 7 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ».

15. Федеральный закон от 5 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ».

16. Закон РФ от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне».

17. Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера».

Литература

1. Агашев Д.В. О проблеме формирования института сделок в трудовом праве России // Вестник Томского государственного университета. Право. 2012. № 2 (4). С. 55–66.

2. Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение : науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2019. 124 с.

3. Бондаренко Э.Н. О фактическом допущении к работе как правообразующем юридическом факте // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 2. С. 21–23.

4. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2014. 224 с. (Трудовое право и право социального обеспечения).

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу: «Испытание при приеме на работу»:

Категория работников	Срок испытания при приеме на работу	Норма права

Укажите случаи, когда не может быть установлено испытание при приеме на работу.

2. Разработайте проект трудового договора с директором ОАО

«Российские железные дороги», на основе данного трудового договора подготовьте приказ о приеме на работу.

3. Проанализировав содержание ст. 58, 59 ТК РФ и судебной практики, разработайте законопроект о внесении изменений и дополнений в указанные нормы. На практическом занятии обоснуйте необходимость внесения изменений и дополнений.

4. Подготовьте доклад (группа – 6 человек) о нетипичных видах трудового договора. Оцените необходимость законодательной регламентации указанных видов.

5. Представьте доводы по проблеме: «Необходимость отмены трудовой книжки». На занятии в форме дискуссии обсудите предложенные точки зрения.

6. Составьте таблицу: «Виды переводов на другую работу».

Вид	Норма права	Согласие работника	Срок	Место работы	Оплата труда	особенности

Задачи

Задача 1

В организацию для приема на работу и заключения трудового договора обратились:

а) подросток 14 лет, окончивший семь классов МОУСОШ; б) отставной сотрудник полиции;

в) ранее нигде не работавшая домохозяйка; г) выпускник вуза.

Определите пакет документов, который должно предоставить каждое из перечисленных

лиц.

Назовите срок оформления трудовой книжки для лиц, впервые устроившихся на работу (приведите правовое обоснование).

Перечислите условия для хранения трудовых книжек.

Задача 2

Назовите пакет документов, предоставляемый для трудоустройства на работе в должности:

- а) главного врача муниципальной больницы; б) слесаря инструментальщика завода;
- в) доцента вуза;
- г) кассира инкассатора организации.

Задача 3

При заключении трудового договора с секретарем референтом организации руководитель отдела кадров потребовал следующие документы: трудовую книжку, справку с места жительства, паспорт, характеристику с последнего места работы, копию документа о высшем или среднем профессиональном образовании.

Правомерны ли требования начальника отдела кадров?

Задача 4

С Ивановым был заключен трудовой договор о работе в должности специалиста юридического отдела организации. В трудовом договоре и приказе о приеме на работу Иванова была установлена дата начала выполнения им трудовых обязанностей – 19 сентября, указана должность – специалист юридического отдела, размер месячного оклада. 17 октября Иванова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытаний при приеме на работу.

Правомерны ли действия работодателя? Каков алгоритм установления испытания при приеме на работу? Может ли Иванов обратиться в суд?

Задача 5

С Филякиным был заключен трудовой договор с установленным месячным испытательным сроком. По указанию руководителя он приступил к работе с 12 сентября, несмотря на тот факт, что в трудовом договоре и приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 сентября. 14 октября с Филякиным был расторгнут трудовой договор по основанию непрохождения испытания.

Прав ли работодатель? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания?

Задача 6

Со страшим инженером судоремонтного завода Гагиевым 3 марта был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на другую работу по письменному запросу из научно-исследовательского института. 10 марта Гагиев явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с проведенным сокращением численности в организации. Филантропов обратился в суд.

Решите дело. Дайте мотивированное заключение.

Задача 7

Директор организации отказал в заключении трудового договора подростку 15 летнего возраста, обосновывая это тем, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях, которые, по мнению директора, отсутствуют.

Правомерен ли отказ директора? Куда он может быть обжалован? В каких случаях трудовой договор может быть заключен с подростками моложе 16 лет?

Задача 8

В структуре холдинга, объединяющей несколько ресторанов, находилось пять точек. В ресторан № 1 была принята на работу официантом Петрова. Через некоторое время директор холдинга издал указ о переводе ее в ресторан № 3, полагая, что согласия Петровой на это не требуется, так как в данном случае имеет место перемещение в связи с излишним количеством официантов в ресторане № 1.

Петрова от перевода отказалась, поскольку ресторан № 3 находится далеко от ее местожительства. Она обратилась в суд с просьбой восстановить ее на работе в ресторане № 1.

Подлежит ли иск удовлетворению?

Задача 9

Суд в своем решении признал производственной необходимостью перевод старшего монтера с участка № 6 на участок № 9 для производства монтажных работ без его согласия.

Суд разъяснил, что на участке № 9 имеется служба, которая осуществляет соответствующий ремонт, поэтому перевод старшего монтера без его согласия нельзя считать проявлением производственной необходимости.

Правильное ли решение принял суд?

Что имело место в данном случае – перевод или перемещение, и как они соотносятся с производственной необходимостью?

Задача 10

Инженер МУП Петров был уволен в связи с сокращением штата организации. Петров с увольнением не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В заявлении он сослался на тот факт, что приказ об увольнении был издан во время его нахождения в отпуске. При этом работодатель не выяснил позицию профсоюзного органа (Петров является членом профсоюза в течение 8 лет).

Разрешите спор.

Задача 11

Руководитель научно исследовательского отдела публичного акционерного общества «Вымпел» Гуцин сообщил своим знакомым о том, что в скором времени ПАО организует выпуск новейшего оборудования, которое в этой сфере деятельности еще никогда и никем не выпускалось. При этом он сказал, что данная информация является коммерческой тайной, и просил друзей никому об этом не рассказывать.

Тем не менее это стало известно руководству ПАО, и генеральный директор издал приказ об увольнении Гуцина за разглашение коммерческой тайны.

Правомерно ли увольнение Гуцина?

ТЕСТ ПО ТЕМЕ «ТРУДОВОЙ ДОГОВОР»

- 1. Всеобщая декларация прав человека одобрена Генеральной ассамблеей ООН в:**
1956 году
1950 году
1946 году
1948 году

2. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если только:

фактическое допущение к работе было сделано руководителем структурного подразделения

работник приступил к работе по направлению начальника отдела кадров

работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя

работник самостоятельно приступил к обещанной работодателем работе

3. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе:
работодателя либо работника
комитета (комиссии) по охране труда организации
органов службы занятости
органов федеральной инспекции труда

4. Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции по определенной специальности при обеспечении работодателем условий труда, относится к понятию:

договор оказания возмездных услуг
трудовое отношение
трудовой договор
договор подряда

5. При расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации увольняемому работнику выходное пособие выплачивается в размере:

среднего заработка в месяц в период трудоустройства
среднего заработка, и за ним сохраняется средний месячный заработок на период трудоустройства, но не свыше 2 месяцев, а также в исключительных случаях — заработок сохраняется за третий месяц
среднего месячного заработка
двухнедельного заработка

6. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если только:

фактическое допущение к работе было сделано руководителем структурного подразделения
работник приступил к работе по направлению начальника отдела кадров
работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя
работник самостоятельно приступил к обещанной работодателем работе

7. Моментом начала действия трудового договора считается:

а) через 5 дней после подписания.
б) с момента заключения.
в) после государственной регистрации.
г) с момента провозглашения трудового договора

8. Испытания при приеме на работу не применимо к:

а) лицам пенсионного возраста
б) военнообязанным
в) инвалидам
г) работникам до 18 лет

9. 12. Срок действия дисциплинарного взыскания:

а) 1 год
б) 3 года
в) 6 месяцев
г) 2 недели

10. Понятие трудового договора включает в себя:

соглашение о найме на время выполнения любых работ

соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ

~~соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку~~

11. Условия трудового договора могут быть изменены:

в письменной форме по соглашению сторон

в устной форме по соглашению сторон

Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму изменения трудового договора

12. Обязательные условия трудового договора определяются:

в коллективном договоре или соглашении

в Трудовом кодексе Российской Федерации

по соглашению сторон трудового договора

13. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:

не более трех лет

не более пяти лет

не более четырех лет

14. В случае заключения срочного трудового договора:

причина его заключения может быть указана по усмотрению сторон трудового договора

Трудовой кодекс Российской Федерации не устанавливает требования указывать обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок

необходимо указывать срок и обстоятельство (причину) заключения договора на определенный срок

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

не позднее чем за три дня в устной форме

не позднее чем за три дня в письменной форме с указанием причин отрицательной оценки, но с согласия профсоюза и с выплатой выходного пособия

в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки

16. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в:

день поступления работника на новую работу

течение недели после увольнения

течение 3-х дней после увольнения

в день увольнения

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

в течение испытательного срока на работника не распространяется Трудовой кодекс

Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работнику такое право

если работа не является для него подходящей, предупредив работодателя письменно за три дня

18. В каком размере выплачивается выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу:

в размере 3 -месячного среднего заработка

в размере среднемесячного заработка

в размере 2 -х недельного среднего заработка

~~19. По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме~~

- а) за две недели;
- б) за три недели;
- в) за четыре недели

20. Соглашение между работником и работодателем:

- а) коллективный договор
- б) трудовой договор
- в) гражданско-правовой договор

21. Срок регистрации трудового договора физ/ лиц.- работодателем:

- А. 7 дней
- Б. 3 дня
- В. 10 дней с момента заключения
- Г. 1 месяц

22. Когда трудовой договор обязателен в письменной форме:

- А. если это особая форма договора - контракт.
- Б. трудовой договор с несовершеннолетним работником.
- В. организованный набор работников.
- Г. Все перечисленные

23. Где регистрируется трудовой договор, который заключается с физическим лицом-предпринимателем?

- А. В Министерстве юстиции
- Б. В пенсионном фонде
- В. В налоговой службе
- Г. В государственном фонде занятости.

24. Кем разрабатывается и принимается Коллективный договор :

- А. на референдуме.
- Б. на сессии ГД.
- В. на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации.
- Г. на общей конференции трудового коллектива.

25. Сторонами заключения коллективного договора являются:

- А. Работодатель (физическое лицо) и работник.
- Б. председатель профсоюзного комитета и работники.
- В. собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив.
- Г. комитет по трудовым спорам и работники.

26. Моментом начала действия трудового договора считается:

- А. через 5 дней после подписания.
- Б. с момента заключения.
- В. после государственной регистрации.
- Г. с момента провозглашения трудового договора.

27. Испытания при приеме на работу не применимо к:

- А. Лицам пенсионного возраста
- Б. Военнообязанным
- В. Инвалидам
- Г. Работникам до 18 лет.

28. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:

- А. только на администрацию.
- Б. на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия.
- В. только на временных рабочих.
- Г. На всех членов (субъектов) предприятия.

29. Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд :

- А. равенство трудовых прав граждан.
- Б. свободный выбор вида деятельности.
- В. компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность.
- Г. расовая принадлежность.

30. Виды трудового договора по срокам действия:

- А. срочный, бессрочный, на время определенной работы.
- Б. Срочный, бессрочный.
- В. Краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы.
- Г. Краткосрочный, сезонный, долгосрочный.

31. При приеме на работу не требуется документ:

- А. паспорт
- Б. свидетельство о рождении
- В. трудовая книжка
- Г. диплом

32. В случае реорганизации собственности коллективный договор продолжает действовать в течении срока

- А. срок, на который он заключен.
- Б. 10 дней с момента реорганизации.
- В. продолжает действовать неограниченный промежуток времени.
- Г. прекращает свое действие сразу после завершения реорганизации.

33. По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать:

- А. 20 дней.
- Б. Две недели.
- В. В зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца.
- Г. 3 месяца.

34. Испытательный срок для рабочих составляет:

- А. 3 месяца.
- Б. 14 дней
- В. 1 месяц
- Г. 6 месяцев.

35. Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:

- А. Лицо, устраивающееся на работу было ранее судимо.
- Б. Лицо прописано в другой области страны.
- В. Ни в коем случае.
- Г. Предусмотренных законодательством

36. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:

- А. Собственника, работника, профсоюза.
- Б. Собтвенника, работника, сотрудников милиции.

В. Работника, членов его семьи.

Г. Профсоюзного органа, начальника отдела кадров

37. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможен при:

А. Согласии работника.

Б. Необходимости рабочего процесса.

В. Требованиям руководства

Г. Строго по решению трудового коллектива.

38. Лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте:

А. с 14 лет

Б. с 20 лет

В. с 15 лет

Г. с 18 лет

39. Срок действия дисциплинарного взыскания:

А. 1 год

Б. 3 года

В. 6 месяцев

Г. 2 недели

40. Днем полного увольнения работника с работы считается:

А. Последний день работы

Б. Следующий за последним днем работы

В. День выдачи трудовой книжки

Г. Следующий день, за днем выдачи трудовой книжки

41. Определите, обязан ли работодатель, в случае увольнения работника по инициативе работодателя, выдавать работнику копию приказа:

А. Обязан при любых обстоятельствах

Б. Не обязан.

В. Обязан, если требует работник

Г. Обязан, лишь с разрешения начальника отдела кадров

42. Прогулом считается:

А. Отсутствие на рабочем месте свыше 4х часов

Б. Отсутствие на работе свыше 3х часов

В. Отсутствие на рабочем месте в течении дня

Г. Неявка на работу более 2х дней

43. Отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции по определенной специальности, квалификации или должности, подчинении работником правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, относится к понятию:

договор оказания возмездных услуг

трудовое отношение

трудовой договор

договор подряда

44. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в:

день поступления работника на новую работу

~~течение недели после увольнения~~

течение 3-х дней после увольнения

в день увольнения

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

в течение испытательного срока на работника не распространяется Трудовой кодекс

Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работнику такое право

если работа не является для него подходящей, предупредив работодателя письменно за три дня

46. В каком размере выплачивается выходное пособие при расторжении трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу:

в размере 3 -месячного среднего заработка

в размере среднемесячного заработка

в размере 2 -х недельного среднего заработка

47. По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме

а) за две недели;

б) за три недели;

в) за четыре недели

48. Соглашение между работником и работодателем:

а) коллективный договор

б) трудовой договор

в) гражданско-правовой договор

49. При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в:

день поступления работника на новую работу

течение недели после увольнения

течение 3-х дней после увольнения

в день увольнения

50. Всеобщая декларация прав человека одобрена Генеральной ассамблеей ООН в:

1956 году

1950 году

1946 году

1948 году

51. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если только:

фактическое допущение к работе было сделано руководителем структурного подразделения

работник приступил к работе по направлению начальника отдела кадров

работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя

работник самостоятельно приступил к обещанной работодателем работе

52. Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе:

работодателя либо работника

комитета (комиссии) по охране труда организации

органов службы занятости

~~органов федеральной инспекции труда~~

53. Моментом начала действия трудового договора считается:

- а) через 5 дней после подписания.
- б) с момента заключения.
- в) после государственной регистрации.
- г) с момента провозглашения трудового договора

54. Испытания при приеме на работу не применимо к:

- а) лицам пенсионного возраста
- б) военнообязанным
- в) инвалидам
- г) работникам до 18 лет

55. Срок действия дисциплинарного взыскания:

- а) 1 год
- б) 3 года
- в) 6 месяцев
- г) 2 недели

56. Понятие трудового договора включает в себя:

соглашение о найме на время выполнения любых работ

соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ

соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку

57. Условия трудового договора могут быть изменены:

в письменной форме по соглашению сторон

в устной форме по соглашению сторон

Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму изменения трудового договора

58. Обязательные условия трудового договора определяются:

в коллективном договоре или соглашении

в Трудовом кодексе Российской Федерации

по соглашению сторон трудового договора

59. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:

не более трех лет

не более пяти лет

не более четырех лет

60. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:

А. только на администрацию.

Б. на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия.

В. только на временных рабочих.

Г. На всех членов (субъектов) предприятия.

ТЕМА 8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Понятие рабочего времени. Нормальное, сокращенное и неполное рабочее время. Порядок установления неполного рабочего времени. Продолжительность ежедневной работы (смены). Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа).

2. Режим рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Разделение рабочего дня на части. Сменный режим работы. Режим работы с гибким (скользящим) графиком.

3. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни.

4. Отпуска, понятие, виды и общая характеристика. Ежегодные отпуска, их продолжительность. Дополнительные отпуска. Исчисление продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков.

5. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска.

6. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. Правила замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении работника. Отпуск без сохранения заработной платы. Работа в режиме гибкого рабочего времени.

7. Сменная работа. Суммированный учет рабочего времени. Разделение рабочего дня на части.

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации // Российская газета. 1993. 25 декабря.

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. Ст. 3.

3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273 ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 31.12.2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

4. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 02.08.2004. № 31. Ст. 3215.

5. Федеральный закон от 19.07.2011 № 247 ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 25.07.2011. № 30 (ч. 1). Ст. 4595.

6. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3 ФЗ «О полиции» // Собрание законодательства РФ. 14.02.2011. № 7. Ст. 900.

Подзаконные нормативные правовые акты

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках» // Собрание законодательства РФ. 25.05.2015. № 21. Ст. 3105.

8. Постановление Правительства Российской Федерации от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (вместе с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки) // Собрание законодательства РФ. 2008. № 42. Ст. 4821.

Международные документы

9. Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г. // Собрание законодательства РФ. 2001. № 2. Ст. 163.

10. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. // Ведомости Верховного Совета СССР. 1976. № 17 (1831).

11. Конвенция МОТ 1930 г. № 29 «О принудительном или обязательном труде» // Библиотечка Российской газеты. 1999. Вып. 22–23.

12. Конвенция МОТ 1981 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» // Собрание законодательства РФ. 2004. 9 августа.

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу, отразив отклонения режима рабочего времени от общих правил, действующих у конкретного работодателя (сверхурочная работа, ненормированный рабочий день, дежурства, работа в ночное время, работа в выходной и праздничный дни).

№ п/п	Виды отклонений	Нормы права	Порядок введения	Виды компенсации

2. Проведите сравнительную характеристику видов рабочего времени, заполнив таблицу.

п/п	Критерии различия	Нормальное рабочее время	Сокращенное рабочее время	Неполное рабочее время
	Продолжительность			
	Порядок установления			
	Оплата труда			
	Иные			

3. Охарактеризуйте различные виды режимов рабочего времени, заполнив таблицу (при ответе необходима ссылка на соответствующие нормы права).

п/п	Виды режимов рабочего времени	Порядок установления	Сфера применения	Особенности

Задачи

Задача 1

В соответствии с положениями коллективного договора ООО «Синергетика» работники, трудовая деятельность которых осуществляется на условиях неполного рабочего времени, могут использовать ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью пропорционально отработанному времени.

Правомерна ли данная ситуация?

Задача 2

Кто из перечисленных работников имеет право на установление неполного (сокращенного) рабочего времени:

а) член экипажа воздушного судна; б) 17 летний обучающийся ПТУ; в) медработник детского сада;

г) инвалид II группы;

д) мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 10 лет. Какова его продолжительность?

Задача 3

В правилах внутреннего трудового распорядка, являющихся приложением к коллективному договору организации, содержалось положение о том, что работники, опаздывающие на работу, должны во внеурочное время без дополнительной оплаты отрабатывать период отсутствия на работе.

В случае невыполнения данного предписания они подлежали увольнению за прогул по пп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Правомерно ли это положение?

Задача 4

Руководитель производственного участка в устной форме предложил двум рабочим на 5 часов остаться после окончания их смены производства срочных работ. Рабочие поручение выполнили и обратились к директору организации с требованием оплатить им сверхурочную работу. Однако руководитель организации, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате.

Можно ли считать данную работу сверхурочной? Имело ли место в данной ситуации нарушение норм трудового законодательства? Должна ли и в каком порядке компенсироваться эта работа?

Задача 5

В связи с необходимостью завершения трудоемкого финансового отчета маркетолог Фельдман неоднократно задерживался после окончания рабочего времени. В результате его переработка за сентябрь составила 15 часов. Фельдман обратился к директору организации с просьбой оплатить его сверхурочную работу. Директор отказался оплачивать работу, сославшись на тот факт, что она производилась по личной инициативе работника.

Разрешите спор.

ТЕСТ ПО СМЕШАННОЙ ТЕМАТИКЕ

1 Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться после начала работы через:

- а. 4 часа
- б. 3,5 часа
- в. 2,5 часа
- г. 3 часа

2 Заработная плата, излишне выплаченная работнику,

- а. не может быть с него взыскана ни при каких условиях,
- б. должна быть с него взыскана.
- в. не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки
- г. может быть взыскана, если КТС признала вину работника

3 При приеме на работу не требуется документ:

- а. паспорт
- б. свидетельство о рождении
- в. трудовая книжка
- г. диплом

4 В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до

...

- а. 5 календарных дней
- б. 7 календарных дней
- в. 10 календарных дней
- г. 3 календарных дня

5 Срочный трудовой договор может заключаться по инициативе:

- а. работодателя либо работника
- б. комитета (комиссии) по охране труда организации
- в. органов службы занятости

6 Действие коллективного договора предприятия распространяется на:

- а. только на администрацию.
- б. на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия.
- в. только на временных рабочих.

г. На всех членов (субъектов) предприятия.

~~7 Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между~~

- а. всеми членами коллектива (бригады) и работодателем
- б. представителем коллектива работников (бригадиром) и работодателем
- в. всеми членами коллектива (бригады) и выборным органом первичной профсоюзной организации или иным представительным органом работников

8 Работа в выходной день компенсируется:

- а. предоставлением другого дня отдыха или оплатой в двойном размере
- б. оплатой в двойном размере
- в. предоставлением другого дня отдыха или, по соглашению сторон, оплатой в двойном размере

9 Полная материальная ответственность работника заключается в возмещении ущерба:

- а. в полном размере
- б. в размере стоимости имущества, которому причинен ущерб. При этом максимальный размер возмещения ограничивается прожиточным минимумом, установленным в РФ
- в. полном размере. При этом максимальный размер возмещения ограничивается 20 средними месячными зарплатами работника

10 Перерыв для отдыха и питания устанавливается продолжительностью:

- а. не более трех часов и не менее 15 минут
- б. не более двух часов и не менее 30 минут
- в. не более двух часов и не менее часа
- г. не более часа и не менее 30 минут

11 Когда работник освобождается от материальной ответственности по нормам трудового права?

- а. когда причинен материальный ущерб в период стихийного бедствия
- б. неисполнения работодателем обязанности по обеспечению требований охраны труда
- в. причинения материальной ответственности в нерабочее время
- г. неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику
- д. в период военного положения

12 Тарифные системы оплаты труда устанавливаются (указать наиболее точное определение)

- а. коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- б. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.
- в. коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ

13 Что понимается под прямым действительным ущербом?

- а. реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение его состояния, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества
- б. реальное уменьшение наличного имущества или ухудшение его состояния, а также фактические потери, которые терпит работодатель в связи с невозможностью использования имущества
- в. фактическое уменьшение наличного имущества или его стоимости, а также упущенная выгода
- г. прямой действительный материальный ущерб и упущенная выгода

14 Что из перечисленного не относится к понятию «Гарантии заработной платы»?

- а. сроки и очередность выплаты заработной платы;
- б. ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством;
- в. федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства;

г. вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

15. Виды трудового договора по срокам действия:

- а. А. срочный, бессрочный, на время определенной работы.
- б. Б. Срочный, бессрочный.
- в. В. Краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы.
- г. Г. Краткосрочный, сезонный, долгосрочный

16 Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если только:

- а. фактическое допущение к работе было сделано руководителем структурного подразделения
- б. работник приступил к работе по направлению начальника отдела кадров
- в. работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя
- г. работник самостоятельно приступил к обещанной работодателем работе

17 При прекращении трудового договора работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в:

- а. день поступления работника на новую работу
- б. течение недели после увольнения
- в. течение 3-х дней после увольнения
- г. в день увольнения

18 Момент начала действия трудового договора:

- а. через 5 дней после подписания.
- б. с момента заключения.
- в. после государственной регистрации.
- г. с момента провозглашения трудового договора

19 Условия трудового договора могут быть изменены:

- а. в письменной форме по соглашению сторон
- б. в устной форме по соглашению сторон
- в. Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму изменения трудового договора

20 Тарифная ставка

- а. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.
- б. Системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы.
- в. государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда.
- г. нормативные правовые акты, закрепляющие трудовые обязанности работников ведущих профессий.

Заполните таблицу: «Продолжительность времени отдыха».

Продолжительность отдыха	время	Вид времени отдыха
А		Еженедельный непрерывный отдых
Не менее 30 минут и не более 2 часов		Б
В		Ежегодный основной оплачиваемый отпуск
Не менее двойной продолжительности времени работы в предшествующей отдыху смене		Г

ТЕМА 9.
ЗАРАБОТНАЯ ПЛАТА, ГАРАНТИИ И КОМПЕНСАЦИИ

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Понятие заработной платы. Правовое регулирование. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
2. Формы оплаты труда. Установление минимальной заработной платы. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы.
3. Удержания из заработной платы. Ограничение размера удержаний. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника.
4. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику. Исчисление среднего заработка.
5. Тарифная система оплаты труда. Элементы тарифной системы. Сдельная и повременная системы оплаты труда. Стимулирующие выплаты. Нормы труда. Разработка и утверждение новых норм. Введение, замена и пересмотр норм труда.
6. Оплата труда в особых условиях, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.
7. Понятие гарантий и компенсаций. Гарантийные выплаты. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей.
8. Компенсационные выплаты. Понятие служебной командировки, возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.
9. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. Ст. 3.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195 ФЗ // Российская газета. 2001. 31 декабря.
3. Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63 ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.
4. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 02.08.2004. № 31. Ст. 3215.
5. Федеральный закон от 19.06.2000 № 82 ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // Собрание законодательства РФ. 1997. № 30. Ст. 3586.

Подзаконные нормативные правовые акты

Постановление Правительства Российской Федерации от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы» // Собрание законодательства РФ. 2007. № 53. Ст. 6618

Задания для самостоятельной работы

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

Метод правового регулирования заработной платы	Источники права	Общая характеристика
Государственное нормирование		
Негосударственное нормирование (социальное партнерство)		
Коллективно договорное регулирование		

Индивидуально- договорное регулирование		
---	--	--

2. Дайте характеристику различных систем заработной платы, заполнив следующую таблицу.

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

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

Основания предоставления	Нормы права	Виды гарантий	Виды компенсаций

4. Ознакомьтесь с Положением об оплате труда работников какой-либо конкретной организации. Какие, на Ваш взгляд, нормы дополняют ТК РФ? Оцените их с точки зрения улучшения (ухудшения) положения работника.

Задачи

Задача 1

При утверждении проекта коллективного договора организации уполномоченным представителем работников было предложено включить в его текст следующие положения:

- а) изменение норм труда производится с предварительного одобрения трудового коллектива организации;
- б) положение об оплате труда является приложением к коллективному договору организации;
- в) размер оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу устанавливается при получении предварительного одобрения трудового коллектива организации.

Представители работодателя возражали против включения данных предложений в проект коллективного договора.

Разрешите данную ситуацию.

Попытайтесь определить позицию законодателя по данным вопросам, используя нормы ТК РФ.

Задача 2

При принятии Положения о премировании в организации возникли разногласия. Общее собрание трудового коллектива посчитало, что необходимо его предварительное согласие на вступление в действие данного нормативного акта. Руководитель юридического отдела утверждал, что такого согласия не требуется.

Кто прав в сложившейся ситуации?

Задача 3

Директором ООО «Альфа» был издан приказ о введении в действие нового Положения об оплате труда, согласно которому у одних работников размер оплаты труда повышался, а у других – снижался. Комитет профсоюза организации не одобрил действий работодателя и отказался дать заключение по проекту вышеуказанного приказа.

Дайте правовую оценку действиям профсоюза организации.

Дайте юридическую оценку изданного положения об оплате труда.

Как разрешить данную ситуацию?

Задача 4

В ПАО «Уральский сталелитейный завод» для оплаты труда рабочих, находящихся на сдельной системе оплаты труда, применяется следующая тарифная сетка:

Разряды		2	3	4	5	
Тарифные коэффициенты	1,0	1,11	1,24	1,35	1,56	1,78

Рабочие сдельщики первого разряда за 1 час работы в нормальных условиях труда получают 30 руб. 22 коп. на работах с тяжелыми и вредными условиями труда – 33 руб. 45 коп., на работах с особо тяжелыми и особо вредными условиями труда – 35 руб. 21 коп.

Определите размер дневных тарифных ставок всех шести разрядов в зависимости от условий труда.

Задача 5

Токарь III разряда Филиппов в ноябре отработал 14 рабочих дней на условиях повременной оплаты труда. Часовая тарифная ставка повременщика III разряда составляет 50 руб. 37 коп.

Рассчитайте месячный заработок Филиппова.

(Порядок расчета приведен ниже)

Порядок исчисления среднего заработка

Размер средней заработной платы используется для определения суммы выплат в пользу работников, установленных трудовым законодательством: компенсаций, отпускных, оплата учебных отпусков, донорских и так далее.

Поэтому, прежде чем приступить к исчислению, скажем, размера компенсации за неиспользованный отпуск, необходимо определить размер среднего дохода работника.

Выплаты, учитываемые при исчислении среднего заработка

Для исчисления средней заработной платы принимаются все виды выплат, предусмотренных системой оплаты труда в конкретной организации:

- все виды оплаты труда (ставки, оклады, проценты, гонорары, вознаграждения и т.д.), в т.ч. заработная плата выданная в неденежной форме ;
- все виды надбавок и доплат за выполненную работу;
- выплаты, связанные с условиями труда (коэффициенты, проценты, надбавки и т.д.);
- премии, вознаграждения предусмотренные системой оплаты труда у конкретного работодателя.

Выплаты, не учитываемые при исчислении среднего заработка

При определении размера среднего заработка (СЗ), в общую сумму дохода не включаются следующие выплаты:

- выплаты социального характера (все виды пособий, компенсаций и т.д.);
- выплаты, которые не относятся к оплате труда (оплата стоимости проезда, питания, обучения, лечения, материальная помощь и т.д.).

Расчетный период, для определения размера среднего заработка

Для исчисления среднего дохода, за исключением отдельных случаев, принимается период равный двенадцати календарным месяцам, предшествующим наступлению соответствующего периода, за который сохраняется зарплата работника. Так, для расчета отпускных и компенсаций за неиспользованный отпуск берется доход работника за 12 предыдущих месяцев.

При этом, за календарный месяц принимается период с 1 по 30 (31) число каждого месяца, и 28 (29) число февраля.

Иными словами, если работник устроился на работу с середины месяца, а не с первого числа, этот месяц будет считаться отработанным не полностью. Так, допустим, Иванов был принят на работу с 15 марта. Определяя размер среднего дохода, не стоит принимать за месяц: с

15 марта по 15 апреля, с 15 апреля по 15 мая и т.д. За основу берется календарный месяц с первого по последнее число.

Исключаемое из расчетного периода время

При определении среднего дохода, из расчетного периода исключается время и суммы, начисленные работникам за это время если:

- за работником, в соответствии с трудовым законодательством, сохранялась средняя заработная плата;
- период отпуска по беременности и родам;
- период нетрудоспособности;
- периоды вынужденного простоя;
- оплачиваемые дни, предоставленные работодателем, для ухода за детьми-инвалидами;
- другие случаи, когда работник освобождался от работы, с сохранением заработной платы (полным или частичным), либо без сохранения.

Если у работника не было дохода в расчетном периоде

Если у работника в периоде, принимаемом за расчетный, не было дохода, либо весь период приходится на исключаемый (например, нахождение в отпуске по уходу за ребенком) за расчетный следует принимать период, предшествующий расчетному.

Обратите внимание!

Если в расчетном периоде отработан хотя бы один месяц, период не переносится. Средний заработок будет исчисляться исходя из дохода, начисленного в отработанном месяце и фактически отработанного времени.

Также, обращаем ваше внимание на то, что если и в предшествующие 12 месяцев работник не работал, расчетный период больше не переносится. В этом случае, при расчете СЗ следует исходить из суммы, начисленной за дни отработанного месяца.

Если работник не имел и такого дохода, определяйте СЗ исходя из установленного оклада.

Порядок исчисления среднего заработка

Для того, чтобы определить размер *среднего заработка*, необходимо исчислить размер *среднего дневного заработка*. Сумму *среднего дневного заработка* необходимо определять при расчете следующих выплат:

- отпускные;
- компенсации за неиспользованный отпуск;
- иные случаи предусмотренные Трудовым кодексом.

Исключением являются случаи, когда работникам установлен суммированный учет рабочего времени.

Для определения размера среднего заработка нужно умножить средний дневной заработок на количество дней, подлежащих оплате

Порядок исчисления среднего дневного заработка

Порядок расчета среднего дневного заработка (СДЗ) зависит от того, в каких целях определяется его размер. Так, для выплат разного характера, размер СДЗ определяется по разным формулам.

Рассмотрим, какие формулы следует использовать для определения размера СДЗ в разных случаях.

Расчет СДЗ для оплаты отпусков и компенсаций за неиспользованный отпуск

Среднедневной доход, определяемый для оплаты отпусков, рассчитывается в зависимости от того, в каких днях предоставляется отпуск: в календарных или в рабочих.

Отпуск предоставляется в календарных днях

В случае, если работнику предоставляется отпуск в календарных днях, при определении размера СДЗ воспользуйтесь следующей формулой:

Совокупный доход за РП / 12 / 29,4

Где:

РП - расчетный период;

$29,4 - \frac{\text{среднемесячное количество календарных дней}}{\text{количество месяцев в расчетном периоде}}$

Если отработан не весь период, или на него приходится исключаемое из расчета время, определяйте размер СДЗ по следующей формуле:

Совокупный доход за РП / (29,4 x ПМ + КДН)

Где:

ПМ – количество полностью отработанных месяцев;
КДН – количество календарных дней в месяце, отработанном не полностью.
Количество календарных дней в не полностью отработанном месяце рассчитайте по следующей формуле:

29,4/КДМ x КОД

Где:

КДМ – количество календарных дней в месяце;

КОД – количество календарных дней, приходящихся на отработанный период этого месяца.

Рассмотрим на примере:

Степанов увольняется, не отгуляв отпуск. При увольнении ему положена компенсация. Период работы : 01.01.2013 по 15.05.2013

4 полных месяца и 15 дней

Доход работника за данный период составил 78000 рублей

1 - Определим количество дней в отработанном периоде

4 месяца x 29,4 = 117,60 дней

2 - Количество учитываемых дней в мае

$29,4/31 \times 15 = 14,23$ дня

$117,60 + 14,23 = 131,83$ всего отработано в расчетном периоде

3 - Определим размер среднего дневного заработка

$78000 / 131,83 = 591,68$ – размер среднего дневного дохода

Совокупный доход за РП / количество фактически отработанных рабочих дней

То есть, в случаях расчета СДЗ, за исключением оплаты отпусков и компенсаций, следует рассчитать фактически отработанные в периоде дни путем прямого подсчета.

Расчет СДЗ при суммированном учете рабочего времени

Для работников с суммированным учетом рабочего времени, для определения средней зарплаты необходимо вывести средний часовой доход. Формула для определения среднего часового заработка

Совокупный доход за РП / количество фактически отработанных часов

Средний размер заработка, который будет выплачен работнику, определяется следующим образом:

СЧЗ x РЧ

Где:

СЧЗ – средний часовой заработок;

РЧ – количество рабочих часов по графику работника в подлежащем оплате периоде.

ТЕСТ

1. Укажите верное. Индексация:

- индексирование заработка обязательно в отношении всех работников, и должно проводиться в порядке, определенном руководством предприятия.
- законом установлен порядок индексации трудовых выплат для работников внебюджетных организаций, поэтому работодатель не может самостоятельно закрепить его в локальных нормативных актах,
- индексация в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги не является гарантией обеспечения повышения уровня реального содержания заработной платы,
- только государственные органы, могут производить индексацию заработной платы в

порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами.

2. Выплата заработной платы производится

- a) в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).
- b) в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) и долларах.
- c) в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.
- d) в рублях, евро, долларах и натуральной форме.

3. Дисциплинарное взыскание за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством РФ о противодействии коррупции, не может быть применено (указать верный ответ):

- a) позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.
- b) позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки включается время производства по уголовному делу.
- c) позднее двух лет со дня совершения проступка. В указанные сроки включается время производства по уголовному делу.
- d) позднее года со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

4. Работникам, осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы основного общего или среднего общего образования по очно-заочной форме обучения, в период учебного года устанавливается по их желанию (которое неверно?)

- a) рабочая неделя, сокращенная на один рабочий день или на соответствующее ему количество рабочих часов (при сокращении рабочего дня (смены) в течение недели).
- b) за время освобождения от работы указанным работникам выплачивается 50 процентов среднего заработка по основному месту работы, но не ниже минимального размера оплаты труда,
- c) рабочая неделя, сокращенная на шесть часов в течение недели,
- d) за время освобождения от работы указанным работникам выплачивается зарплаток не ниже минимального размера оплаты труда.

5. Не допускается приостановление работы (указать неверное):

- a) в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- b) в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, в правоохранительных органах; государственными служащими;
- c) в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- d) работниками торговли, аптек.

1. Указать наиболее точный ответ.

- a) Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), равна минимальному размеру оплаты труда.
- b) Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего полную норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.
- c) Месячная заработная плата работника, отработавшего за этот месяц норму рабочего времени и выполнившего нормы труда и трудовые обязанности, устанавливается не ниже минимального размера оплаты труда.
- d) Месячная заработная плата работника, полностью отработавшего за этот период норму рабочего времени и выполнившего нормы труда (трудовые обязанности), не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

2. Минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом, обеспечивается (указать неверный ответ):

- a) исключительно за счет средств федерального бюджета, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- b) за счет средств бюджетов субъектов Российской Федерации, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- c) за счет средств местных бюджетов, внебюджетных средств, а также средств, полученных от предпринимательской и иной приносящей доход деятельности;
- d) за счет собственных средств.

3. В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться в формах (неденежных), не противоречащих законодательству Российской Федерации и международным договорам Российской Федерации.

- a) доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.
- b) в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов
- c) доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 50 процентов от начисленной месячной заработной платы.
- d) доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 30 процентов от начисленной месячной заработной платы.

4. Заработная плата каждого работника зависит от его

- a) квалификации, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается,
- b) квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальным размером не ограничивается,
- c) сложности выполняемой работы, количества затраченного труда и ограничена законодательно,
- d) квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда и максимальный размер ее определен в ТК РФ.

5. Выплата заработной платы производится

- a) в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях).
- b) в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях) и долларах.
- c) в денежной форме в валюте Российской Федерации (в рублях). В случаях, предусмотренных законодательством Российской Федерации о валютном регулировании и валютном контроле, выплата заработной платы может производиться в иностранной валюте.
- d) в рублях, евро, долларах и натуральной форме.

ТЕМА 10.
**ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ, ГАРАНТИИ РАБОТНИКАМ,
СОВМЕЩАЮЩИМ РАБОТУ С ОБУЧЕНИЕМ**

Контрольные вопросы для самопроверки

1. В каких случаях у работника возникают права на прохождение профессиональной подготовки за счет средств работодателя?
2. Перечислите обстоятельства, доказанность которых влечет за собой возникновение у работодателя обязанности по профессиональной подготовке работника.
3. Перечислите обстоятельства, освобождающие работника от обязанности возмещения работодателю средств, потраченных на его обучение.
4. Перечислите обстоятельства, по которым ученический договор отличается от трудового договора.
5. Раскройте понятие и определите особенности процедуры подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников.
6. Укажите отличительные особенности и приведите примеры для каждого вида профессионального обучения:
 7. профессиональная подготовка;
 8. переподготовка;
 9. повышение квалификации.
10. Напишите эссе: «Особенности процедуры повышения квалификации работников по законодательству России».
11. Составьте проект ученического договора.
12. В чем заключаются гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в случае сдачи крови и ее компонентов?
13. Имеют ли право работники на компенсацию за использование личного имущества при выполнении трудовых обязанностей?
14. Какие гарантии предусмотрены работникам в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей?
15. Какие расходы возмещаются работникам, направленным в служебную командировку?
16. Что представляют собой гарантии и компенсации? В чем их различие?

Нормативные правовые акты

17. Конституция Российской Федерации // Российская газета. 1993. 25 декабря.
18. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001
19. № 197 ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. Ст. 3.
20. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Собрание законодательства РФ. 03.08.1998. № 31. Ст. 3803.
21. Федеральный закон от 19.07.2011 № 247 ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 25.07.2011.
22. № 30 (ч. 1). Ст. 4595.
23. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3 ФЗ «О полиции» // Собрание законодательства РФ. 14.02.2011. № 7. Ст. 900.
24. Федеральный закон от 01.05.1999 № 92 ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений» // Собрание законодательства РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу: «Гарантии прав работников в разделе VII ТК РФ». Работайте по следующему образцу:

п/п	Вид гарантий	Основные нормы, права о них	Пример гарантий

Составьте таблицу: «Компенсации работникам в разделе VII ТК РФ». Работайте по следующему образцу:

п/п	Вид компенсаций	Основные нормы, права о них	Пример компенсаций

2. Подготовьте доклад: «Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора».

3. Подготовьте доклад: «Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением».

Задачи

Задача 1

Блинов, постоянно проживающий в Ростове на Дону, заключил трудовой договор о работе в филиале ПАО «Роснефть», расположенном в г. Тюмени. В трудовом договоре содержался пункт о возмещении расходов, связанных с его переездом к новому месту работы и провозом имущества. При этом работодатель не стал оплачивать железнодорожные билеты супруги Блинова и его сына, мотивируя свои действия тем, что в трудовом договоре Блинова нет обязательства по их оплате.

Прав ли работодатель? Дайте мотивированное юридическое заключение.

Задача 2

Главный инженер ПАО «Атлантида» Сергеев был выдвинут кандидатом в депутаты Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации и 18 мая 2016 г. зарегистрирован избирательной комиссией в качестве такового.

Имеет ли Сергеев право на какие-либо гарантии и компенсации в связи с вышеуказанным событием?

Задача 3

Сидорова, бухгалтер финансово экономического отдела учреждения по жилищно-коммунальному обслуживанию населения Октябрьского района г. Ростова на Дону, в период проведения переписи с 1 октября по 20 ноября 2014 г. исполняла обязанности заведующей переписным участком.

Имеет ли она право на получение каких-либо гарантий и компенсаций?

Задача 4

Саликамский, руководитель отдела экономической безопасности коммерческого банка, стал свидетелем ограбления ювелирного магазина, в котором пострадали два человека, а преступники скрылись с места преступления. 20 сентября 2016 г. его вызвали в прокуратуру для дачи показаний. Однако генеральный директор банка запретил ему уйти с работы в связи с необходимостью оформления крупного кредита клиентам банка.

Установлены ли и в каком нормативном правовом акте гарантии и компенсации лицам, вызываемым в прокуратуру или в суд для проведения следственных действий?

Установлены ли и в каком законе гарантии и компенсации свидетелям, потерпевшим и другим лицам, вызываемым в прокуратуру или в суд для дачи показаний и проведения других следственных действий?

Задача 5

Специалист 1 й категории областной администрации приказом начальника своего структурного подразделения направлен на курсы повышения квалификации с частичным отрывом от производства. Работник не согласился с вышеуказанным приказом, апеллируя это тем, что он проработал в комитете 8 лет, обладает необходимой квалификацией, успешно справляется с порученными ему заданиями, имеет многочисленные благодарности со стороны руководства. В связи с этим начальство не вправе направлять его на курсы повышения квалификации, кроме того, в настоящее время у него в разработке находится трудоемкий проект, предполагающий выполнение значительного объема работы.

Поясните права и обязанности работника по повышению квалификации. Поясните права и обязанности работодателя. Разрешите спор.

Задача 6

Проверив практические навыки, объем теоретических знаний токаря Пантелеева, квалификационная комиссия цеха вынесла решение о возможности присвоения ему II разряда. Считая данное решение неправомерным, Пантелеев обратился к начальнику цеха с просьбой о присвоении ему IV разряда, поскольку ему периодически поручалось выполнение работ, тарифицируемых по IV разряду, и пробу он сдал на оценку «хорошо».

Правомерно ли обращение Пантелеева? Какое юридическое значение имеет присвоение работнику тарифного разряда?

Задача 7

Доцент кафедры теории и истории права и государства Южного федерального университета в период пребывания в ежегодном оплачиваемом отпуске был направлен на повышение квалификации в Беларусь сроком на 3 недели с 1 по 21 июня 2016 г.

Имеет ли он право на какие либо гарантии и компенсации? Имеет ли он право на перенесение части отпуска на другой срок либо продление отпуска?

ТЕСТ

Вариант 2

1. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за:

- a) 5 рабочих дней до дня выплаты заработной платы,
- b) 14 рабочих дней до дня выплаты заработной платы,
- c) 3 рабочих дня до дня выплаты заработной платы,

2. 30 рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

Зарботная плата, излишне выплаченная работнику,

a) не может быть с него взыскана ни при каких условиях,
b) не может быть с него взыскана, за исключением случаев счетной ошибки или если заработная плата была излишне выплачена работнику в связи с его неправомерными действиями, установленными судом; если КТС признала вину работника в невыполнении норм труда или простое,

c) может быть взыскана, если КТС признала вину работника в невыполнении норм труда или простое,

d) должна быть с него взыскана.

3. Ограничение размера удержаний из заработной платы (указать неверное):

a) Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 процентов, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, - 50 процентов.

b) При удержании из заработной платы по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 процентов заработной платы.

c) Ограничения не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим

ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. ~~Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.~~

d) По решению суда допускаются удержания из выплат, на которые в соответствии с законом не обращается взыскание.

4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику от работодателя, производится

- a) в день увольнения работника,
- b) на другой день после увольнения работника,
- c) накануне увольнения работника,
- d) в дату, указанную в заявлении работника.

5. Заработная плата, не полученная ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего на день его смерти. Выдача заработной платы производится не позднее

- a) месяца со дня подачи работодателю соответствующих документов,
- b) недельного срока со дня подачи работодателю соответствующих документов,
- c) в день подачи работодателю соответствующих документов,
- d) трех дней со дня подачи работодателю соответствующих документов.

6. Не допускается приостановление работы (указать неверное):

- a) в периоды введения военного, чрезвычайного положения или особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении;
- b) в органах и организациях Вооруженных Сил Российской Федерации, в правоохранительных органах; государственными служащими;
- c) в организациях, непосредственно обслуживающих особо опасные виды производств, оборудования;
- d) работниками торговли, аптек.

7. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются (указать наиболее точное определение)

a) коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

b) в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

c) коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ

8. Работникам предоставляются гарантии и компенсации в следующих случаях (указать ошибочное утверждение):

a) при направлении в служебные командировки, при переезде на работу в другую местность;

b) при исполнении государственных или общественных обязанностей, при совмещении работы с получением образования;

c) при вынужденном прекращении работы не по вине работника, при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

d) в связи с задержкой по вине работника выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

9. Работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

a) работникам, допущенным к вступительным испытаниям, - 15 календарных дней;

b) работникам - слушателям подготовительных отделений образовательных организаций высшего образования для прохождения итоговой аттестации - 15 календарных дней;

c) для прохождения промежуточной аттестации - 15 календарных дней в учебном году, для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых

государственных экзаменов - четыре месяца, для сдачи итоговых государственных экзаменов - ~~один месяц.~~

d) один раз в учебном году оплатить в одну сторону проезд к месту нахождения организации, осуществляющей образовательную деятельность.

10. Работникам, успешно осваивающим имеющие государственную аккредитацию образовательные программы среднего профессионального образования по заочной и очно-заочной формам обучения, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для (указать неверное):

a) прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах - по 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

b) прохождения промежуточной аттестации на первом курсе - 30 календарных дней, на каждом из последующих курсов - по 40 календарных дней;

c) прохождения государственной итоговой аттестации - до двух месяцев в соответствии с учебным планом осваиваемой работником образовательной программы среднего профессионального образования;

d) один раз в учебном году работодатель оплачивает проезд к месту нахождения образовательной организации и обратно в размере 50 процентов стоимости проезда.

Вариант 2

1. Ограничения размера удержаний из заработной платы:

a) распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях может превышать 60 процентов.

b) не распространяются на удержания из заработной платы при взыскании алиментов на несовершеннолетних детей. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

c) распространяются на удержания из заработной платы при возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 50 процентов.

d) не распространяются на удержания из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением. Размер удержаний из заработной платы в этих случаях не может превышать 70 процентов.

2. Системы оплаты труда, включая размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов), доплат и надбавок компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, системы доплат и надбавок стимулирующего характера и системы премирования, устанавливаются:

a) коллективными договорами, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством.

b) коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

c) коллективными договорами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

d) локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

3. В соответствии с коллективным или трудовым договором по письменному заявлению работника оплата труда может производиться в формах (неденежных), не противоречащих законодательству РФ и международным договорам .

a) доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20 процентов от начисленной месячной заработной платы.

b) в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде ~~спиртных напитков, наркотических, ядовитых, вредных и~~ иных токсических веществ, оружия, боеприпасов и других предметов

c) доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 50 процентов от начисленной месячной заработной платы.

d) доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 30 процентов от начисленной месячной заработной платы.

4. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора

a) испытательный срок не устанавливается.

b) испытательный срок устанавливается.

c) испытательный срок устанавливается по желанию родителей.

d) испытательный срок устанавливается на 6 мес.

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

a) с переводом на другую работу, необходимую ему в соответствии с медицинским заключением;

b) призывом работника на военную службу или направлением его на заменяющую ее альтернативную гражданскую службу, восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

c) отказом работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем; признанием работника полностью неспособным к в соответствии с медицинским заключением;

d) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора.

1. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты (какой ответ неверен):

a) На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам бесплатно выдаются прошедшие обязательную сертификацию или декларирование соответствия специальная одежда, специальная обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства.

b) Работодатель имеет право с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации или иного представительного органа работников и своего финансово-экономического положения устанавливать нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

c) Работодатель по своему усмотрению с учетом своего финансово-экономического положения устанавливает нормы бесплатной выдачи работникам специальной одежды, специальной обуви и других средств индивидуальной защиты.

d) Работодатель за счет своих средств обязан обеспечивать своевременную выдачу средств индивидуальной защиты, а также их хранение, стирку, сушку, ремонт и замену.

2. Дисциплинарное взыскание не может быть применено (указать неверный ответ)

a) позднее трех месяцев со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

b) позднее шести месяцев со дня совершения проступка.

c) по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

d) за несоблюдение ограничений и запретов, неисполнение обязанностей, установленных законодательством о противодействии коррупции не позднее трех лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

3. Какое утверждение неверно?

- a) Конкретная дата выплаты заработной платы устанавливается правилами ~~внутреннего трудового распорядка, коллективным договором~~ или трудовым договором не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена.
- b) Для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы.
- c) При совпадении дня выплаты с выходным или нерабочим праздничным днем выплата заработной платы производится накануне этого дня.
- d) Оплата отпуска производится не позднее чем за три дня до его начала.
- e) Все верные.

4. Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора

- a) испытательный срок не устанавливается.
- b) испытательный срок устанавливается.
- c) испытательный срок устанавливается по желанию родителей.
- d) испытательный срок устанавливается на 6 мес.

5. Заработная плата выплачивается работнику, как правило

- a) в месте выполнения им работы, либо переводится в кредитную организацию.
- b) в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию.

Работник не вправе заменить кредитную организацию, в которую работодателем переведена заработная плата.

c) в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, сообщив в письменной форме работодателю не позднее чем за семь рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

d) в месте выполнения им работы либо переводится в кредитную организацию, указанную в заявлении работника, на условиях, определенных коллективным договором или трудовым договором. Работник вправе заменить кредитную организацию, сообщив в письменной форме работодателю не позднее чем за пять рабочих дней до дня выплаты заработной платы.

ТЕМА 11.
ТРУДОВАЯ ДИСЦИПЛИНА

Контрольные вопросы для самопроверки

1. В каких случаях возможно применение дисциплинарного взыскания по истечении месяца со дня совершения дисциплинарного проступка?
2. Какие сроки должны быть соблюдены при привлечении работника к дисциплинарной ответственности? Могут ли быть эти сроки продлены?
3. Может ли быть признано аморальным проступком появление преподавателя на работе в состоянии опьянения?
4. Перечислите юридически значимые обстоятельства при привлечении работника к дисциплинарной ответственности за совершение прогула.
5. Правомерно ли одновременное привлечение работника к дисциплинарной ответственности и лишение его за тот же проступок премии?
6. Что понимается под дисциплиной труда, каковы методы ее обеспечения?

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. Ст. 3.
2. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79 ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 02.08.2004. № 31. Ст. 3215.
3. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3 ФЗ «О полиции» // Собрание законодательства РФ. 14.02.2011. № 7. Ст. 900.

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу, указав виды дисциплинарных взысканий, с использованием нормативных правовых актов, предусматривающих их применение.

	Нормативный-правовой акт	Виды дисциплинарных взысканий

Составьте проекты приказов:

- а) о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора на юрисконсульта Иванову за систематическое опоздание на работу;
- б) о награждении Матвиенко ценным подарком (золотыми часами) за выполнение особо сложного задания.

2. Составьте таблицу, проведя сравнительную характеристику дисциплинарной и иных видов ответственности (гражданско-правовой, уголовной, административной) по следующим критериям: основания ответственности, субъекты ответственности, субъекты, налагающие взыскания, виды взысканий, порядок наложения ответственности.

Критерии	Дисциплинарная ответственность	Гражданско-правовая ответственность	Уголовная ответственность	Административная ответственность
Основания ответственности				
Субъекты ответственности				
Субъекты, налагающие взыскания				

Виды взысканий				
Порядок наложения ответственности				

3. Составьте таблицу, указав основания увольнений за нарушение трудовой дисциплины, порядок применения данного вида взыскания.

Задачи

Задача 1

В правилах внутреннего трудового распорядка сталелитейного завода содержалось положение, согласно которому работодателю была представлена возможность увольнения работника за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей. Согласно п. 23 указанных правил к таким нарушениям отнесено увольнение за подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не прошедших проверку ОТК.

Правомерно ли сформулированы требования правил внутреннего трудового распорядка?

Задача 2

Повар ресторана Моисеева в соответствии с утвержденным графиком должна была пройти в июне 2016 г. медосмотр. Несмотря на неоднократные напоминания, медосмотр она не прошла. В связи со сложившейся ситуацией 10 июля 2016 г. на Моисееву было наложено дисциплинарное взыскание.

Какое решение примет КТС, куда Миронова обратилась с заявлением об отмене дисциплинарного взыскания?

Задача 3

Шофер Петров 9 декабря 2015 г. сделал запись о дополнительном маршруте в своем путевом листе, 7 июня 2016 г. о данном факте стало известно руководителю организации. 9 июня 2016 г. от Петрова было истребовано письменное объяснение, которое он дать не смог по причине болезни. Через 9 дней Петров вышел на работу и представил объяснение, после чего ему был объявлен выговор за нарушение трудовой дисциплины. Петров обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более 6 месяцев.

Решите спор.

Задача 4

Руководитель отдела продаж обратился к директору организации с просьбой уволить менеджера Сидорова по основанию, предусмотренному п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, при этом руководитель пояснил, что 6 месяцев назад Сидоров получил выговор за прогул и недавно вновь нарушил дисциплину труда.

На беседе у директора организации Сидоров сообщил, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Руководитель отдела заявил, что приказ о выговоре был вывешен на доске приказов, поэтому Сидоров в любой момент мог с ним ознакомиться. При дальнейшей проверке выяснилось, что Сидоров не был ознакомлен с приказом о вынесенном ему полгода назад выговоре.

Соблюден ли порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении Сидорова? Правомерно ли его увольнение по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ в данной ситуации?

Задача 5

Слесарь Долгушин без разрешения начальника цеха вышел на работу во вторую смену вместо неявившегося слесаря Иванченко. Поскольку Долгушин был в нетрезвом состоянии, к работе его не допустили. Оба слесаря были подвергнуты дисциплинарному взысканию – выговору, с чем они не согласились – Долгушин на том основании, что вышел на работу за товарища, а Иванченко объяснил не выход на работу болезнью жены.

Совершили ли работники дисциплинарные проступки?

Что из перечисленного не относится к прямому действительному ущербу:

- ✓ обнаруженная в конце рабочего дня недостача в кассе предприятия;
- ✓ утерянные кондуктором проездные билеты;
- ✓ взысканная судом с организации сумма причиненных ее работником убытков;
- ✓ суммы оплаты за вынужденный прогул;
- ✓ недостающая сумма от запланированной, но неполученной организацией выручки за розничную реализацию продукции;
- ✓ уплаченная организацией сумма штрафа;
- ✓ расходы на ремонт испорченного имущества;
- ✓ сумма выплаченной компенсации морального вреда.
- ✓ недостачу денежных или имущественных ценностей;
- ✓ порчу материалов и оборудования;
- ✓ расходы на ремонт поврежденного имущества;
- ✓ выплаты за время вынужденного прогула или простоя;
- ✓ суммы уплаченного штрафа.
- ✓ указанного имущества;
- ✓ реальное уменьшение наличного имущества третьих лиц или ухудшение состояния имущества третьих лиц, если указанное имущество находилось у работодателя и он несет ответственность за сохранность этого имущества);
- ✓ затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества;
- ✓ затраты либо излишние выплаты на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам

Установите соответствие: «Сроки привлечения к дисциплинарной ответственности».

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Со дня совершения проступка | а) не позднее 2 лет; |
| 2. Со дня обнаружения проступка | б) не позднее 6 месяцев; |
| 3. По результатам ревизии, аудиторской проверки | в) не позднее 1 месяца. |

ТЕМА 12. ОХРАНА ТРУДА

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Понятие охраны труда. Обязанность работодателя и работников в области охраны труда. Медицинские осмотры некоторых категорий работников.
2. Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты (комиссии) по охране труда.
3. Обеспечение прав работников на охрану труда. Мероприятия и средства, предназначенные обеспечить здоровые и безопасные условия работы (выдача средств индивидуальной защиты; выдача молока и лечебно-профилактического питания; специальные перерывы и т.д.)
4. Несчастные случаи на производстве. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок расследования несчастных случаев на производстве.
5. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет.
6. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Порядок возмещения вреда здоровью работника и членам его семьи.
7. Какие виды ответственности предусмотрены для работодателя за нарушения законодательства об охране труда?
8. Назовите обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников; обязанности работника в области охраны труда.
9. Выделите основные направления государственной политики в области охраны труда.
10. Укажите права работника на охрану труда и гарантии осуществления этих прав.
11. Перечислите основные нормативные акты по охране труда.
12. Определите порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.
13. Назовите требования охраны труда.
14. Охарактеризуйте специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов).
15. Что понимается под охраной труда?

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации // Российская газета. 1993. 25 декабря.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. Ст. 3.
3. Федеральный закон от 24.07.1998 № 125 ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // Собрание законодательства РФ. 03.08.1998. № 31. Ст. 3803.
4. Федеральный закон от 19.07.2011 № 247 ФЗ «О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 25.07.2011. № 30 (ч. 1). Ст. 4595.
5. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3 ФЗ «О полиции» // Собрание законодательства РФ. 14.02.2011. № 7. Ст. 900.
6. Федеральный закон от 12.01.1996 № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30.12.2008) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

Подзаконные нормативные правовые акты

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 19.06.2012 № 610 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 25.06.2012. № 26. Ст. 3528

8. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.04.2011 № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда» // Российская газета. 2011. 24 июня.

Задания для самостоятельной работы

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

Категории работников	Дополнительные льготы и гарантии	Нормы права, предусм. особые правила и льготы	Примечание
Работники, занятые на работах с вредными и опасными условиями труда			
Женщины			
Несовершеннолетние			
Лица с пониженной трудоспособностью			

2. Какие особенности правового регулирования охраны труда предусмотрены для работников сельского хозяйства, транспорта, связи и других сфер деятельности? Приведите не менее 10 примеров. При ответе необходима ссылка на соответствующие нормы права.

3. Составьте перечень законных оснований для отказа гражданину в заключении трудового договора, предметом которого является работа в неблагоприятных условиях. При ответе укажите необходимые нормы права.

Задачи

1. При расследовании несчастного случая с механиком цеха по ремонту автотранспортных средств Гореловым возникли разногласия между членами комиссии, которыми являлись представитель работодателя, председатель профсоюза организации, а также специалист по охране труда. Специалист по охране труда отказался подписать акт о результатах расследования и обратился в государственную инспекцию труда с заявлением о необходимости рассмотрения обстоятельств несчастного случая.

Являются ли выводы государственного инспектора труда обязательными для работодателя? Может ли работодатель обжаловать решение государственного инспектора и в каком порядке? Ответ обоснуйте.

2. В феврале 2016 г. на территории МУП «Рынок “Трейд”» во время проведения проверки водоснабжения и водоотведения объекта (снятия показаний приборов учета) контролер организации «Городской водоканал» Сидоров получил травму.

Определите, кто и в каком порядке должен расследовать выше описанный несчастный случай.

3. Токарь цеха деревообработки Сементьев получил травму от осколков разорвавшегося шлифовального круга, когда он зачищал заготовку изделия. В ходе расследования несчастного случая Сементьев пояснил, что выполнял работу для себя. Однако впоследствии выяснилось, что пострадавший делал это по поручению одного из технологов производства, с которым он работал в одном цехе и который присутствовал при произошедшем.

Кроме того, было установлено, что шлифовальный круг не следовало использовать на станке данного типа, о чем указывалось в технической документации к нему.

Квалифицируйте данный несчастный случай.

4. Инспектор трудовой инспекции Ростовской области с участием представителя Роспотребнадзора, проводя проверку соблюдения требований техники безопасности в сфере труда на одном из горнодобывающих предприятий Ростовской области, выявил ряд нарушений:

1) работники предприятия не были обеспечены средствами индивидуальной защиты

(касками и респираторами);

~~2) на территории производственного участка были значительно превышены нормы загазованности, отсутствовали газоанализаторы.~~

В связи с этим работы на данном участке были приостановлены до устранения выявленных нарушений.

Обладал ли инспектор в данной ситуации полномочиями, достаточными для осуществления указанных действий?

Назовите нормативный правовой акт, определяющий компетенцию государственного инспектора труда. В какой орган можно обжаловать принятые им решения?

5. В ходе осуществления своих профессиональных обязанностей уполномоченный по охране труда обнаружил правонарушения со стороны администрации склада, выразившиеся в превышении норм пере возки и передвижения тяжестей (в том числе несовершеннолетними работниками). В связи с этим уполномоченный по охране труда выдал предписание начальнику склада об устранении выявленных нарушений и наложил на него штраф в размере одного должностного оклада.

Вправе ли уполномоченный по охране труда совершать указанные действия? Какие предельные нормы переноски и передвижения тяжестей установлены для взрослых рабочих и подростков?

Вставьте пропущенные слова в определение.

Подответственностью работника понимается работника, противоправными действиями (.....) которого работодателю причинен прямой действительный ущерб, возместить его в и в порядке, предусмотренных законодательством.

Установите соответствие: «Сроки привлечения к дисциплинарной ответственности».

- | | |
|--|------------------------------------|
| 1. Со дня совершения проступка | а) не позднее 2 лет; |
| 2. Со дня обнаружения проступка | б) не позднее 6 месяцев; |
| 3. По результатам ревизии, аудиторской | в) не позднее 1 месяца. проверки . |

ТЕМА 13.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Понятие материальной ответственности, условия. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться; за ущерб, причиненный имуществу работника; за задержку выплаты заработной платы. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

2. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

3. Ограниченная и полная материальная ответственность. Случаи полной материальной ответственности.

4. Письменные договоры о полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.

5. Определение размера причиненного ущерба. Порядок взыскания ущерба. Снижение размера ущерба.

6. Определите понятие и условия материальной ответственности. В чем ее отличия от гражданско-правовой ответственности?

7. Могут ли стороны трудового договора изменять основания, условия, пределы материальной ответственности соглашением сторон, и при каких условиях сторона трудового договора может быть привлечена к материальной ответственности? Раскройте содержание каждого условия.

8. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность: перед работником, перед третьими лицами? Раскройте каждое основание материальной ответственности работодателя.

9. Раскройте основания и условия ответственности работодателя за вред, причиненный жизни и здоровью работника.

10. Каков порядок возмещения работодателем ущерба, причиненного работнику, третьим лицам?

11. В каких случаях наступает материальная ответственность работника перед работодателем? Назовите виды материальной ответственности работника перед работодателем.

12. Какова материальная ответственность органов управления организации (генерального директора, главного бухгалтера, членов совета директоров)? Назовите основания, условия, объем и порядок привлечения к ответственности.

13. В каких случаях наступает полная материальная ответственность работника?

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. Ст. 3.

Задания для самостоятельной работы

1. Проведите сравнительный анализ материальной и дисциплинарной ответственности сторон трудового договора, а также гражданско-правовой имущественной ответственности, выявите их сходства и различия. Результаты анализа отразите в таблице.

Общие черты	Материальная ответственность работника	Материальная ответственность работодателя	Дисциплинарная ответственность	Гражданско-правовая Имущественная ответственность

	1.		
Различия			
	2.		
	3.		

Проведите сравнительную характеристику материальной ответственности работодателя и работника и выделите различия в правовом регулировании материальной ответственности указанных субъектов.

2. Составьте схему, отражающую критерии разграничения материальной ответственности по нормам трудового права и имущественной ответственности за причинение вреда по гражданскому законодательству.

Материальная ответственность по нормам трудового права	Имущественная ответственность по нормам гражданского права

Задачи

1. Сидоренко работал охранником в обществе с ограниченной ответственностью «Росбалт». Ночью во время его непродолжительного отсутствия из помещения ООО «Росбалт» были похищены телевизор и картина, а также украдены личные вещи сотрудников (ноутбук и мобильный телефон), которые были оставлены ими на рабочих местах в нарушение правил трудового распорядка. Не посредственные виновники кражи не были обнаружены. Сидоренко уволили из ООО «Росбалт» по п. 7 ст. 81 ТК РФ.

ООО «Росбалт» обратилось в суд с иском в отношении Сидоренко о взыскании ущерба, включающего стоимость всех похищенных вещей.

Сидоренко предъявил встречный иск о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и моральный вред. В обоснование своей позиции Сидоренко пояснил, что не относится к работникам с полной материальной ответственностью, и потому его увольнение является незаконным.

Решите дело.

2. ПАО «Мясокомбинат № 1» обратилось в суд с иском к главному технологу комбината Нечепуренко о взыскании 160 тыс. руб. В обоснование своих требований истец ссылался на то, что Нечепуренко произвольно изменил рецептуры производства продукции, что является грубым нарушением технологии производства. В результате его действий произошел перерасход сырья (мяса, специй и других) на сумму 160 тыс. руб. Поскольку Нечепуренко являлся членом совета директоров организации, истец требовал полного возмещения причиненного ущерба, включая недополученную прибыль.

В ходе судебного заседания Нечепуренко, ссылаясь на то, что у него двое несовершеннолетних детей, просил уменьшить сумму ущерба. Кроме того, Нечепуренко просил учесть, что продукция, произведенная по новой технологии, была полностью реализована на сумму 80 тыс. руб.

Решите спор.

3. Токарь Сидорович при обточке изделия вследствие нарушения техники безопасности допустил по небрежности поломку станка. На основании приказа директора Сидоровичу был объявлен строгий выговор, а финансово экономический отдел предприятия удержал из его зарплаты полную стоимость ремонта оборудования.

Сидорович обратился в комиссию по трудовым спорам, считая, что он был привлечен одновременно к двум мерам ответственности за один проступок. Кроме того, в своем заявлении Сидорович указал, что станок использовался за истечением срока его эксплуатации.

Решите дело.

4. Из гардероба Ростовского государственного музыкального театра по халатности гардеробщица Иванова было украдено дорогостоящее пальто. Администрация театра выплатила потерпевшему 75 тыс. руб. компенсации (сумма была объявлена самим потерпевшим, с чем администрация театра согласилась).

По истечении трех месяцев после происшествия администрация, угрожая возбуждением уголовного дела, потребовала, чтобы Иванов внес сумму компенсации в кассу театра.

За неимением средств Иванов подписал с администрацией театра соглашение о порядке возмещения причиненного ущерба, предполагавшего установление ежемесячного удержания из заработной платы в размере 30 %. По прошествии 4 х месяцев, в течение которых администрация производила удержания, Иванов по требовал прекратить удержания и подал заявление о расторжении соглашения.

Администрация расторгнуть соглашение отказалась. Правомерны ли действия администрации театра?

5. Главный бухгалтер ООО «Мотранс» Селиверстов занимался хищением денежных средств с расчетного счета организации путем искажения данных бухгалтерской документации и неуплаты налогов. При проведении камеральной проверки налоговые органы выявили задолженность по уплате налогов за 2013, 2014 и 2015 гг. в сумме 3 500 тыс. руб. С учетом пени и штрафов общая сумма, подлежащая уплате в федеральный бюджет, составила более 5 000 000 руб.

Однако материалами уголовного дела был подтвержден факт хищения только на сумму 1 400 000 руб.

Договор о полной индивидуальной материальной ответственности с Селиверстовым не заключался.

Будет ли Селиверстов нести материальную ответственность и в каком размере?

ТЕСТИРОВАНИЕ (смешанный вариант)

1. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются (указать наиболее точное определение)

а. коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

б. в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами .

в. коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами, с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ

2. В каких пределах работник несет материальную ответственность?

а. своего среднего месячного заработка, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом или иными федеральными законами

б. причиненного ущерба, но не свыше минимального размера оплаты труда, если иное не предусмотрено ТК.

в. трех средних месячных заработков, если иное не предусмотрено ТК или иными федеральными законами

г. ограничений не установлено

3. Перерыв для отдыха и питания устанавливается продолжительностью:

д. не более трех часов и не менее 15 минут

е. не более двух часов и не менее 30 минут

ж. не более двух часов и не менее часа

з. не более часа и не менее 30 минут

4. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если только:

а. фактическое допущение к работе было сделано руководителем структурного подразделения

- б. работник приступил к работе по направлению начальника отдела кадров
- в. работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя
- г. работник самостоятельно приступил к обещанной работодателем работе

5. По общему правилу лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте:

- а. с 14 лет
- б. с 21 года
- в. с 16 лет
- г. с 18 лет

6. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до

...

- д. 5 календарных дней
- е. 7 календарных дней
- ж. 10 календарных дней
- з. 3 календарных дня

7. Что из перечисленного не относится к понятию «Гарантии заработной платы»?

- д. сроки и очередность выплаты заработной платы;
- е. ответственность работодателей за нарушение требований, установленных трудовым законодательством;
- ж. федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства;
- з. вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы.

8. Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться после начала работы через:

- д. 4 часа
- е. 3,5 часа
- ж. 2,5 часа
- з. 3 часа

9. Работник вправе заменить кредитную организацию, в которую должна быть переведена заработная плата, сообщив в письменной форме работодателю об изменении реквизитов для перевода заработной платы не позднее чем за:

- а. 15 рабочих дней до дня выплаты заработной платы,
- б. 14 рабочих дней до дня выплаты заработной платы,
- в. 3 рабочих дня до дня выплаты заработной платы

10. Тарифная ставка

д. Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

е. Системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы.

ж. государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда.

з. нормативные правовые акты, закрепляющие трудовые обязанности работников ведущих профессий.

1. Момент начала действия трудового договора:

- а. через 5 дней после подписания.
- б. с момента заключения.
- в. после государственной регистрации.
- г. с момента провозглашения трудового договора

12. Понятие трудового договора включает в себя:

- а. соглашение о найме на время выполнения любых работ
- б. соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ
- в. соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку

13. При прекращении труд. договора работодатель обязан выдать работнику трудовую – книжку в:
- д. день поступления работника на новую работу
 - е. течение недели после увольнения
 - ж. в день увольнения
 - з. течение 3-х дней после увольнения
- 14. Вредный производственный фактор**
- а. производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.
 - б. оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.
 - в. Отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям.
 - г. Совокупность тарифных разрядов работ и требований к квалификации работников.
- 15. При приеме на работу не требуется документ:**
- а. паспорт
 - б. трудовая книжка
 - в. диплом
 - г. свидетельство о рождении
- 16. В случае регистрации брака, рождения ребёнка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью до ...**
- а. 5 календарных дней
 - б. 7 календарных дней
 - в. 10 календарных дней
 - г. 3 календарных дня
- 17. Срок действия дисциплинарного взыскания:**
- а. 1 год
 - б. 3 года
 - в. 6 месяцев
 - г. 2 недели
- 18. Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если только:**
- а. фактическое допущение к работе было сделано руководителем структурного подразделения
 - б. работник приступил к работе по направлению начальника отдела кадров
 - в. работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя
 - г. работник самостоятельно приступил к обещанной работодателем работе
- 19. По общему правилу работник имеет право расторгнуть трудовой договор по своей инициативе, предупредив об этом работодателя в письменной форме за:**
- а. неделю
 - б. две недели
 - в. три недели
 - г. месяц
- 20. В случае отказа работника от продолжения работы, в связи со сменой собственника:**
- а. трудовой договор не прекращается
 - б. трудовой договор изменяется
 - в. трудовой договор прекращается
 - г. трудовой договор дополняется

ТЕМА 14.
ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ РАБОТНИКОВ. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Государственный надзор и контроль соблюдения трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права. Органы государственного надзора и контроля. Федеральная инспекция труда.
2. Принципы деятельности, полномочия органов федеральной инспекции труда.
3. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
4. Понятие трудовых споров. Виды трудовых споров.
5. Индивидуальные трудовые споры. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Образование и компетенция КТС.
6. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам. Исполнение решения КТС.
7. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.
8. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Компетенция суда по трудовым спорам. Порядок обращения в суд. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу.
9. Удовлетворение денежных требований работника. Исполнение решений о восстановлении на работе.
10. Коллективные трудовые споры. Выдвижение требований работников и их представителей.
11. Примириительные процедуры. Примирительная комиссия.
12. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. Трудовой арбитраж. Гарантии в связи с решением коллективного трудового спора.
13. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.
14. Забастовка: понятие, порядок организации и проведения
15. Основания и последствия признания забастовки незаконной.
16. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
17. Запрещение локаута. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры.
18. Дайте определение понятия «защита трудовых прав и свобод».
19. Какие виды надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства Вы знаете?
20. Перечислите полномочия государственных инспекторов труда.
21. Приведите классификацию способов защиты трудовых прав работников.
22. Раскройте права и обязанности работодателя в ходе осуществления контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.
23. Сформулируйте отличительные особенности способов и форм защиты трудовых прав работников.
24. Что представляет собой общественный контроль?
25. Что представляет собой самозащита работниками трудовых прав?
26. Дайте общую характеристику и определите причины трудовых споров.
27. Какие Вы знаете органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров?
28. Какие индивидуальные трудовые споры рассматривает суд?
29. Каков порядок исполнения решения по индивидуальным трудовым спорам?
30. Какова подведомственность трудовых споров?
31. Каковы критерии подразделения трудовых споров на виды?
32. Что представляют собой коллективные трудовые споры и каков порядок их разрешения?

1. Конституция Российской Федерации // Российская газета. 1993. 25 декабря.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195 ФЗ // Российская газета. 2001. 31 декабря.
3. Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63 ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.
4. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 14 ноября 2002 г. № 138 ФЗ // Российская газета. 2002. 20 ноября.
5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197- ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. Ст. 3.
6. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152 «О персональных данных» // Российская газета. 2006. 29 июля.
7. Федеральный закон от 27.11.2002 № 156 ФЗ «Об объединениях работодателей» // Собрание законодательства РФ. 02.12.2002. № 48. Ст. 4741.
8. Федеральный закон от 12.01.1996 г. № 10 ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. от 30.12.2008) // Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
9. Федеральный закон от 01.05.1999 № 92 ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально трудовых отношений» // Собрание законодательства РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

Подзаконные нормативные правовые акты

10. Постановление Правительства Российской Федерации от 19.06.2012 № 610 «Об утверждении Положения о Министерстве труда и социальной защиты Российской Федерации» // Собрание законодательства РФ. 25.06.2012. № 26. Ст. 3528.
11. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости» // Собрание законодательства РФ. 12.07.2004. № 28. Ст. 2901.

Задания для самостоятельной работы

1. В обществе с ограниченной ответственностью «Луч» не составляются графики отпусков. Руководитель данного предприятия предоставляет отпуска работникам по своему усмотрению.

Подготовьте проект предписания государственной инспекции труда, в котором содержится требование об устранении данного нарушения законодательства о труде.

2. Определите подведомственность рассмотрения следующих трудовых споров:
- а) работодатель отказал в назначении и выплате премии за досрочное выполнение работы;
 - б) работник не согласен с примененным к нему дисциплинарным взысканием в виде замечания;
 - в) работодатель отказал работнику в переводе на прежнее место работы по истечении срока временного перевода;
 - г) работодателем в одностороннем порядке был изменен размер заработной платы;
 - д) директор предприятия отказал гражданину в приеме на должность секретаря в связи с недостаточным владением им иностранным языком;
 - е) сотрудником отдела кадров была разглашена информация о размере заработной платы работника.

3. Укажите отличия индивидуальных трудовых споров от коллективных трудовых споров в таблице.

Критери	Индивидуальные	Коллективные	трудовые
й	трудовые споры	споры	
Предмет спора			
Субъекты			
Подведомственность рассмотрения			

4. Укажите принципы правового регулирования рассмотрения индивидуальных трудовых споров в таблице:

Принцип	Краткая характеристика	Реализация данного принципа в действующем законодательстве

1. Составьте систему нормативных правовых актов, регулирующих деятельность профсоюзов, с учетом степени их юридической силы.

2. Заполните таблицу, указав конкретные санкции и нормативные акты, устанавливающие их, в сфере реализации юридической ответственности работодателя за нарушения трудовых прав граждан.

Уголовная ответственность должностных лиц работодателя за нарушения трудовых прав работников	Административная ответственность работодателя за нарушения трудовых прав работников	Дисциплинарная ответственность за нарушения трудовых прав работников	Материальная ответственность за нарушения трудовых прав работников

3. Проведите сравнительный правовой анализ в сфере особой социально правовой защиты следующих категорий работников:

Льготы и гарантии в труде женщин	Льготы и гарантии в труде несовершеннолетних	Льготы и гарантии в труде инвалидов	Льготы и гарантии в труде работников Крайнего Севера и приравненных местностей

4. Укажите перечень конвенций Международной организации труда, ратифицированных Российской Федерацией, которые регулируют вопросы защиты трудовых прав работников.

5. Охарактеризуйте порядок инспектирования работодателей государственными инспекциями труда.

6. Какие акты прокурорского реагирования могут быть принесены прокурорскими работниками в адрес тех работодателей, которые нарушают трудовые права работников? Обоснуйте свой ответ.

7. Охарактеризуйте основные гарантии, которые предоставляет закон освобожденным профсоюзным работникам.

8. К какой категории государственных служащих (гражданских, правоохранительных или военнослужащих) относятся государственные инспекторы Федеральной инспекции труда? Аргументируйте свой ответ.

Задачи

1. Шкуркин 21 июля 2016 г. обратился в КТС с заявлением об отмене наложенного на него 2 апреля 2016 г. дисциплинарного взыскания. В принятии заявления ему было отказано по причине того, что с момента объявления взыскания прошло уже более 3 х месяцев. Пропуск сроков Шкуркин объяснил длительной болезнью, сославшись на наличие у него больничного листа. Однако председатель КТС отказал в принятии заявления у Шкуркина.

Правильно ли поступил председатель КТС? Куда может обратиться Шкуркин?

2. На заседании КТС должно было рассматриваться заявление Вертухова, но он заявил отвод председателю КТС, обосновывая это

тем, что у них с председателем КТС сложились неприязненные личные отношения, которые, как он считает, могут повлиять на объективность разрешения спора.

Вправе ли работник заявлять отвод председателю или членам КТС? Разрешите ситуацию.

3. Семнадцатилетний механик автотранспортного предприятия Петров, двадцатилетний водитель той же организации Косенко, студент заочной формы обучения вуза, обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков в мае по утвержденному графику. В своем заявлении они выражали желание о предоставлении им отпуска в летнее время. Составьте проект решения КТС.

4. Русаков обратился с иском к своему работодателю о незаконном увольнении и восстановлении в ранее занимаемой должности. В обоснование своих требований Русаков пояснил, что 5 октября 2016 г. он подал письменное заявление об увольнении по собственному желанию. Однако уже 10 октября Русаков попытался отозвать иск, а администрация работодателя ему отказала, сославшись на то, что 9 октября был издан приказ о его увольнении согласно ст. 80 ТК РФ. Решите дело.

5. Балаганова, главный инженер цеха механизации производства, была уволена с 24 сентября 2016 г. по основанию, предусмотренному п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Обжалуя действия работодателя, Балаганова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. При рассмотрении дела выяснилось, что в материалах, представленных в суд ответчиком, отсутствовали данные о соблюдении требований ст. 179 ТК РФ. Также установлено, что штатное расписание цеха механизации производства было утверждено 15 октября, а введено в действие 1 ноября. Ответчик иск не признал и пояснил, что необходимость увольнения работника по сокращению штата является прерогативой руководителя, а введение в действие штатного расписания носит не существенный, а формальный характер.

Решите спор.

6. При проверке, проводимой прокуратурой в ПАО «Гостехнология», были выявлены следующие нарушения трудового законодательства:

- 1) выплата заработной платы производилась несвоевременно;
- 2) учет рабочего времени не ведется (отсутствуют табели рабочего времени);
- 3) не составлен график отпусков.

В каком порядке и какими мерами административной ответственности могут быть подвергнуты виновные лица в указанной ситуации? Какие меры прокурорского реагирования вправе применить органы прокуратуры?

7. За отказ выполнить распоряжение работодателя о необходимости выхода на работу в выходной день Симонов 23 мая 2015 г. был привлечен к дисциплинарной ответственности. В соответствии с графиком сменности выходной день Симонова приходился на 23 мая 2015 г.

Обжалуя обоснованность наложения дисциплинарного взыскания, Симонов указал, что он действовал правомерно, применяя положения статьи ТК РФ о самозащите трудовых прав.

Проанализируйте ситуацию. Правомерно ли поступил Симонов?

8. Директор МОУ СОШ № 12 издал приказ о понуждении к заключению дополнительных соглашений к действующим трудовым договорам со всеми педагогическими работниками организации, устанавливая срочный характер трудовых отношений на весь период

учебного процесса с 1 сентября 2016 г. по 10 июля 2017 г. Могут ли быть использованы в данном случае какие-либо способы защиты? Назовите объект защиты в указанном примере.

9. Председатель профсоюза ПАО «Эльбрус» обратился к работодателю с требованием внести изменения в коллективный договор организации с целью пересмотра порядка определения и размера премий. Работодатель отказался пересматривать коллективный договор. В ответ работники предприятия провели забастовку, впоследствии признанную судом незаконной.

Определите субъект и объект защиты.

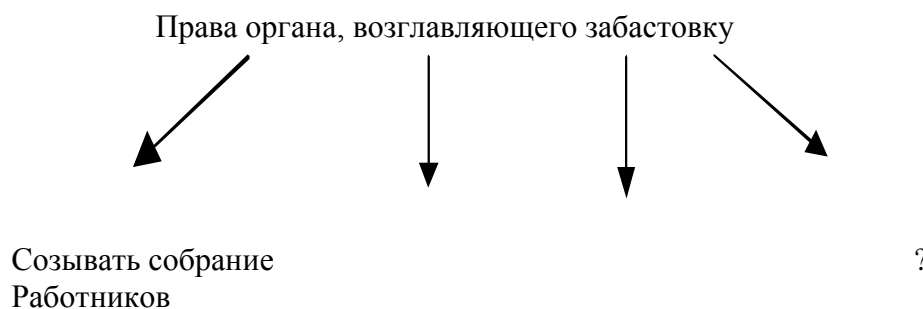
Можно ли в данной ситуации рассматривать забастовку в качестве способа защиты трудовых прав работников?

10. Работникам НАО «Ростметрострой» в течение 4 х месяцев не выплачивали заработную плату. Проценко, 22 апреля 2016 г. известив директора предприятия в письменной форме, 23 апреля не вышел на работу. Приказом от 25 апреля 2016 г. Проценко был уволен за прогул. Дайте правовую оценку ситуации. Правомерны ли действия работодателя?

Заполните таблицу: «Структура решения комиссии по трудовым спорам при разрешении индивидуального трудового спора (ИТС)».

Структурные элементы решения комиссии по трудовым спорам	Содержание структурного элемента решения комиссии по трудовым спорам
А	Существо спора, обстоятельства, установленные в ходе заседания и т. д.
Вводная	Б
В	Изложено существо решения со ссылкой на конкретные нормы трудового законодательства

Дополните схему



ТЕМА 15.
ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Контрольные вопросы для самопроверки

1. Особенности регулирования труда. Случаи установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет.
2. Особенности регулирования труда лиц: работающих по совместительству, заключивших трудовой договор на срок до 2-х месяцев, занятых на сезонных работах, работающих у работодателей - физических лиц, выполняющих работу на дому.
3. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
4. Особенности регулирования труда работников транспорта, педагогических работников, других категорий работников.
5. Назовите критерии оценки ущерба, причиненного работнику за разглашение его персональных данных работодателем.
6. Какая информация может быть отнесена к персональным данным работника?
7. Какова ответственность работодателя за разглашение персональных данных работников?
8. Каковы формы и методы защиты персональных данных работников.

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации // Российская газета. 1993. 25 декабря.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 195 ФЗ // Российская газета. 2001. 31 декабря.
3. Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13 июня 1996 г. № 63 ФЗ // Собрание законодательства РФ. 1996. № 25. Ст. 2954.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197 ФЗ // Собрание законодательства РФ. 2002. Ст. 3.
5. Федеральный закон от 27.07.2006 № 152 «О персональных данных» // Российская газета. 2006. 29 июля.

Задания для самостоятельной работы

1. Дайте определение понятия «защита персональных данных работников».
2. Заполните таблицу.

Формы и способы защиты персональных данных	Содержание и механизм выполнения

3. Проанализируйте эффективность выполнения мероприятий по защите персональных данных работников, ответ подготовьте в форме эссе.
4. Руководствуясь законодательством, составьте схему типов информации о предоставлении персональных данных работника.
5. Разработайте проект локального акта (его раздела) ООО, касающегося порядка сбора, обработки и передачи персональных данных работника.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ
ТРУДОВОЕ ПРАВО

1. Понятие, предмет и метод трудового права.
2. Система трудового права. Понятие принципов трудового права.
3. Понятие источников трудового права, их виды.
4. Трудовые отношения: понятие, элементы (объект, субъект, содержание). Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений.
5. Работодатель как субъект трудового права. Физические и юридические лица как работодатели, их права и обязанности.
6. Работник, как субъект трудового права. Возраст, с которого граждане вправе заключать трудовой договор. Права и обязанности работников.
7. Понятие профессиональных союзов, их характеристика. Права профсоюзов и области трудовых отношений.
8. Понятие и стороны социального партнерства. Основные принципы социального партнерства.
9. Система и формы социального партнерства. Органы социального партнерства.
10. Коллективные договоры и соглашения. Порядок ведения коллективных переговоров. Сроки, место и порядок проведения коллективных переговоров.
11. Понятие, содержание и структура коллективного договора. Действие коллективного договора. Изменение и дополнение коллективного договора.
12. Понятие занятости, занятых граждан. Понятие трудоустройства. Органы государственной службы занятости.
13. Понятие безработных. Граждане, которые не признаются безработными.
14. Порядок регистрации граждан в качестве безработных. Подходящая работа. Пособие по безработице.
15. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации безработных и незанятого населения. Выплаты лицам, обучающимся по направлению органов службы занятости. Общественные работы.
16. Понятие, стороны и содержание трудового договора.
17. Срок трудового договора. Порядок заключения трудового договора.
18. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка. Оформление приема на работу.
19. Испытание при приеме на работу. Результат испытания.
20. Изменение трудового договора. Переводы на другую постоянную работу, их отличие от перемещений.
21. Изменение условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, реорганизации.
22. Прекращение трудового договора. Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение срочного трудового договора.
23. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
24. Порядок прекращения трудового договора. Оформление увольнения. Производство расчетов. Выходные пособия.
25. Понятие рабочего времени. Нормальное, сокращенное и неполное рабочее время. Порядок установления неполного рабочего времени.
26. Продолжительность ежедневной работы (смены). Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней. Работа в ночное время. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа).
27. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха.
28. Отпуска, понятие, виды и общая характеристика. Ежегодные отпуска, их продолжительность.

29. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск. ~~Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.~~ Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков.
30. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. Правила замены ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией.
31. Реализация права на отпуск при увольнении работника. Отпуск без сохранения заработной платы.
32. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа. Суммированный учет рабочего времени. Разделение рабочего дня на части.
33. Понятие заработной платы. Правовое регулирование. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда. Установление минимальной заработной платы.
34. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Удержания из заработной платы.
35. Сроки расчета при увольнении. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.
36. Тарифная система оплаты труда. Элементы тарифной системы.
37. Сдельная и повременная системы оплаты труда. Стимулирующие выплаты.
38. Нормы труда. Разработка и утверждение новых норм. Введение, замена и пересмотр норм труда.
39. Оплата труда в особых условиях, оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда, при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных.
40. Понятие гарантий и компенсаций. Гарантийные выплаты. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей.
41. Компенсационные выплаты. Понятие служебной командировки, возмещение расходов, связанных со служебной командировкой. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность.
42. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Ученический договор, срок, содержание. Оплата ученичества.
43. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях начального, среднего и высшего профессионального образования.
44. Понятие и сущность трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
45. Правила внутреннего трудового распорядка, содержание, порядок утверждения. Уставы и Положения о дисциплине.
46. Меры поощрения за успехи в труде и трудовые заслуги.
47. Дисциплинарный проступок. Дисциплинарные взыскания, их виды, порядок применения, обжалования и снятия.
48. Понятие охраны труда. Обязанность работодателя и работников в области охраны труда. Медицинские осмотры некоторых категорий работников.
49. Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты (комиссии) по охране труда.
50. Мероприятия и средства, предназначенные обеспечить здоровые и безопасные условия работы (выдача средств индивидуальной защиты; выдача молока и лечебно-профилактического питания; специальные перерывы и т.д.).
51. Несчастные случаи на производстве. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет.
52. Обязательное социальное страхование работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Порядок возмещения вреда здоровью работника и членам его семьи.
53. Понятие материальной ответственности, условия. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности тру-

- даться; за ущерб, причиненный имуществу работника; за задержку выплаты заработной платы.
- ~~Возмещение морального вреда, причиненного работнику.~~
54. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
55. Ограниченная и полная материальная ответственность. Случаи полной материальной ответственности. Письменные договоры о полной материальной ответственности. Коллективная (бригадная) материальная ответственность.
56. Определение размера причиненного ущерба. Порядок взыскания ущерба. Снижение размера ущерба.
57. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
58. Понятие трудовых споров. Виды трудовых споров.
59. Индивидуальные трудовые споры. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам.
60. Обжалование решения комиссии по трудовым спорам и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.
61. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах. Компетенция суда по трудовым спорам. Порядок обращения в суд.
62. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу. Удовлетворение денежных требований работника. Исполнение решений о восстановлении на работе.
63. Коллективные трудовые споры. Выдвижение требований работников и их представителей.
64. Примирительные процедуры. Примирительная комиссия. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
65. Трудовой арбитраж. Гарантии в связи с решением коллективного трудового спора. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.
66. Забастовка: понятие, порядок организации и проведения Основания и последствия признания забастовки незаконной. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.
67. Запрещение локаута. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах и невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры.
68. Особенности регулирования труда. Случаи установления особенностей регулирования труда.
69. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет.
70. Особенности регулирования труда лиц: работающих по совместительству, заключивших трудовой договор на срок до 2-х месяцев, занятых на сезонных работах, работающих у работодателей - физических лиц, выполняющих работу на дому.
71. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
72. Особенности регулирования труда работников транспорта, педагогических работников, других категорий работников.
