

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
НАЦИОНАЛЬНОГО ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОГО
ТОМСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА

Д.В. Агашев, В.С. Аракчеев

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебно-методический комплекс
по направлению 030900 – «юриспруденция»
(квалификация (степень) бакалавр)
для студентов всех форм обучения



Издательство Томского университета

2013

УДК 349.2
ББК 67.99(2)7
А 23

Рецензент – *В.М. Лебедев*, доктор юрид. наук, профессор, заведующий кафедрой природоресурсного, земельного и экологического права Юридического института Национального исследовательского Томского государственного университета

Утвержден на заседании кафедры трудового права и права социального обеспечения Юридического института ТГУ от 18 октября 2012 г. (протокол №2). Рекомендован к печати Учебно-методической комиссией ЮИ ТГУ от 24 октября 2012 г. (протокол №3)

Агашев Д.В., Аракчеев В.С.
А 23 Трудовое право: учебно-методический комплекс. – Томск: Изд-во Том. ун-та, 2013. – 150 с.

ISBN 978-5-7511-2158-7

Учебно-методический комплекс по дисциплине «Трудовое право» разработан в соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего профессионального образования по направлению 030900 – «юриспруденция» (квалификация (степень) бакалавр) и предназначен для подготовки студентов всех форм обучения. Он включает рабочую программу курса, тематические планы, планы семинарских занятий и их информационно-методическое обеспечение, где приведены наиболее важные литературные источники и другой вспомогательный материал, законы, иные нормативные правовые акты, банк примерных тем курсовых и выпускных квалификационных работ, методические указания по их выполнению, контрольные вопросы и тестовые задания, а также основные термины и определения.

Для бакалавров, магистрантов, аспирантов, преподавателей юридических факультетов и вузов.

УДК 349.2
ББК 67.99(2)7

ISBN 978-5-7511-2158-7

© Д.В. Агашев, В.С. Аракчеев, 2013
© Томский государственный университет, 2013

ПРЕДИСЛОВИЕ

Трудовое право является одной из ведущих отраслей российского права и одновременно учебной дисциплиной, имеющей существенное значение в профессиональной подготовке юриста, относящейся к разряду базовых, основополагающих курсов в рамках образовательной программы высшего профессионального образования по специальности «юриспруденция» и направлению «бакалавр юриспруденции».

Действующее трудовое законодательство требует от юриста глубокого знания теоретических основ трудового права. Поэтому подготовка в этой области предполагает понятное и доступное каждому обучающемуся изложение учебного материала, но в то же время полное, фундаментальное обоснование главных понятий и категорий, которыми оперирует наука трудового права, а также закономерностей построения системы его норм, позволяющее студенту увидеть перспективу и логику развития этой системы.

Учебно-методический комплекс сформирован с учетом общепринятых требований, предъявляемых к литературе такого рода, а также структуры учебной дисциплины «Трудовое право», и включает пять разделов. Первый раздел «Рабочая программа» разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению «юриспруденция». Рабочая программа состоит из тем Общей и Особенной частей в соответствии с положениями теории трудового права и системы норм этой отрасли. Такое построение обусловлено, с одной стороны, логикой изучения учебного материала (обучение предполагает направление от общего к частному), с другой – структурой действующего Трудового кодекса РФ. Кроме этого, программа включает тематические планы, обусловленные формой обучения и интенсивностью освоения курса, а также планы семинарских занятий и их информационно-методическое обеспечение, где приведены наиболее важные литературные источники, законы, иные нормативные правовые акты, акты судебной практики и другой вспомогательный материал (по состоянию на 1 октября 2012 г.).

Второй и третий разделы комплекса включают банк примерных тем курсовых и выпускных квалификационных работ, а также методические

указания по их выполнению. Написание курсовой или выпускной квалификационной работы является обязательной частью образовательной программы и формой самостоятельной деятельности студента, которая имеет свою цель, задачи, алгоритм. Примерная тематика и методические указания призваны оказать помощь студентам в этом направлении работы.

Четвертый раздел содержит тестовые задания, необходимые как для самоконтроля, так и для оценки полученных студентом знаний по курсу. В пятом разделе комплекса освещаются основные термины и определения по дисциплине «Трудовое право».

Учебно-методический комплекс предназначен для студентов, аспирантов, магистрантов, преподавателей юридических факультетов и вузов.

Часть I

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Цели и задачи курса

Знание студентом положений трудового права, трудового законодательства составляет неотъемлемую часть профессиональной подготовки юриста и имеет большое значение при осуществлении им в дальнейшем практической деятельности. Целью курса является приобретение студентами профессиональных компетенций посредством системного и последовательного изучения трудового права России как отрасли права и законодательства, его элементов, освоение понятийных категорий отраслевой науки, анализ современного состояния и тенденций развития трудового права и законодательства о труде.

Для достижения указанной цели в ходе преподавания курса трудового права решаются следующие основные задачи:

- усвоение студентами теоретических положений науки трудового права и формирование целостного представления о трудовом праве как элементе системы российского права;
- анализ междисциплинарных связей трудового права с другими отраслями;
- выработка и закрепление навыков применения полученных знаний;
- стимулирование студентов к самостоятельному анализу положений трудового законодательства и поиску оптимального решения практических вопросов на основе использования метода проблемного обучения;
- интенсификация учебно-прикладного способа взаимодействия студента и преподавателя посредством развития интереса к участию в клинических методах обучения.

В результате освоения курса трудового права России студенты должны приобрести следующие профессиональные компетенции:

- знать предмет и метод трудового права, действующие нормы трудового права о сфере и пределах действия трудового законодательства, о дифференциации правового регулирования труда, о социальном парт-

нерстве, порядке ведения коллективных переговоров, заключении коллективных договоров и соглашений, разрешении коллективных трудовых споров, об обеспечении занятости и трудоустройства, о порядке и условиях заключения, изменения трудового договора, о рабочем времени и времени отдыха, о заработной плате, о дисциплине труда, о материальной ответственности сторон трудового договора, о защите трудовых прав работников, надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства, а также об ответственности за его нарушение, о прекращении трудового правоотношения, о порядке разрешения индивидуальных трудовых споров;

- ориентироваться в смежных с трудовым правом сферах правового регулирования;
- иметь представление о практике применения трудового законодательства правоприменительными органами;
- уметь правильно толковать нормы трудового права и иметь навыки системного анализа при их применении;
- обладать способностью вариативного подхода к решению проблемных задач в данной сфере.

Объем дисциплины и виды учебной работы

По государственному образовательному стандарту высшего профессионального образования по направлению 030900 – «юриспруденция» (квалификация (степень) бакалавр) дисциплина включена:

в цикл: *профессиональный*;

часть: *базовая (обязательная)*;

курс – 2-3 (ДО, ВО), 3 (ЗО);

семестр – 4-5 (ДО, ВО), 5-6 (ЗО);

всего часов по учебному плану – 252, из них:

количество лекционных часов – 28 (ДО), 16 (ВО), 8 (ЗО);

количество практических (семинарских) занятий – 68 (ДО), 34 (ВО), 18 (ЗО);

количество часов на самостоятельную работу – 156 (ДО), 202 (ВО), 226 (ЗО);

зачет – 4 семестр (ДО, ВО), 5 семестр (ЗО);

экзамен – 5 семестр (ДО, ВО), 6 семестр (ЗО).

Междисциплинарные связи

1. *Теория государства и права*. Темы: предмет, метод и система трудового права, принципы трудового права, источники трудового права, субъекты трудового права, правовой механизм обеспечения трудовых

прав и обязанностей, юридические факты в трудовом праве, дисциплина труда, материальная ответственность.

2. *Конституционное право*. Темы: предмет, метод и система трудового права, принципы трудового права, источники трудового права, субъекты трудового права, коллективное трудовое право.

3. *Административное право*. Темы: предмет, метод и система трудового права, источники трудового права, охрана труда (государственное управление в сфере охраны труда, надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, административная ответственность за нарушение трудового законодательства), индивидуальные трудовые споры.

4. *Гражданское право*. Темы: предмет, метод и система трудового права, субъекты трудового права, юридические факты, трудовой договор, охрана труда, материальная ответственность.

5. *Гражданское процессуальное право*. Темы: индивидуальные трудовые споры.

6. *Право социального обеспечения*. Темы: предмет, метод и система трудового права, гарантии и компенсации (пособия по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, по уходу за ребенком).

7. *Уголовное право*. Темы: заработная плата, охрана труда (ответственность за нарушение трудового законодательства).

Принципы построения программы курса

Программа построена на основе следующих принципов:

- компетентностный подход построения программы;
- применение современных образовательных технологий в виде электронных образовательных ресурсов, интерактивное и дистанционное обучение;
- возможность выполнения комплексных (сквозных) учебных заданий, требующих практического применения знаний и умений, полученных в ходе изучения элементов программы;
- формирование индивидуальной траектории обучения для студентов, проходящих обучение в Юридической клинике, в форме персонализированных заданий.

Образовательные технологии, используемые при освоении дисциплины

В рамках преподавания дисциплины «Трудовое право» используются следующие образовательные технологии:

- лекции;
- семинарские занятия;
- самостоятельная работа студентов по написанию рефератов (тема определяется по выбору студента);
- тестирование;
- использование интерактивных методов обучения в форме деловых игр, дискуссий;
- выполнение индивидуальных проектов (заданий);
- участие в подготовке материалов юридических дел.

**Тематический план курса
(распределение часов по видам учебной нагрузки)**

Дневное отделение

Тема №	Наименование темы занятия	Всего зач. ед./часов	Аудиторные занятия (зач. ед./ч.)		Самостоятельная работа (зач. ед./ч.)	Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			в том числе			
			лекции	семинары		
1	2	3	4	5	6	7
1	Понятие трудового права	0,4/15	0,025/1	0,1/4	0,3/10	Контрольная работа
2	Принципы трудового права	0,4/13	0,025/1	0,05/2	0,3/10	
3	Правовой механизм обеспечения трудовых прав и обязанностей	0,2/9	0,025/1	0,05/2	0,2/6	
4	Источники (форма) трудового права	0,4/13	0,025/1	0,1/4	0,2/8	
5	Субъекты трудового права	0,4/15	0,025/1	0,1/4	0,3/10	Контрольная работа
6	Юридические факты в трудовом праве	0,2/7	0,025/1	с/р	0,2/6	
7	Коллективное трудовое право	0,5/18	0,05/2	0,2/6	0,3/10	
8	Заключение и изменение трудового договора	0,5/18	0,05/2	0,2/6	0,3/10	
9	Рабочее время и время отдыха	0,5/18	0,05/2	0,2/6	0,3/10	
За 1-й семестр:		3,5/126	0,3/12	0,9/34	2,3/80	Зачет
10	Заработная плата. Гарантийные выплаты и компенсации	0,6/22	0,1/4	0,2/8	0,3/10	Контрольная работа
11	Профессиональная подготовка и повышение квалификации. Ученический договор	0,2/6	с/р	с/р	0,2/6	
12	Дисциплина труда	0,4/16	0,05/2	0,1/4	0,3/10	
13	Охрана труда	0,5/18	0,05/2	0,1/4	0,3/12	

1	2	3	4	5	6	7
14	Материальная ответственность	0,5/18	0,05/2	0,2/6	0,3/12	Контрольная работа
15	Прекращение трудового правоотношения	0,5/20	0,1/4	0,2/6	0,3/10	
16	Индивидуальные трудовые споры	0,5/20	0,05/2	0,2/6	0,3/12	
17	Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	0,2/6	с/р	с/р	0,2/6	
За 2-й семестр:		3,5/126	0,5/16	1/34	2/76	Экзамен
Всего за учебный год:		7/252	1/28	2/68	4/156	

Очно-заочное (вечернее) отделение

Тема №	Наименование темы занятия	Всего зач. ед. /часов	Аудиторные занятия (зач. ед./ч.)		Самостоятельная работа (зач. ед./ч.)	Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			в том числе			
			лекции	семинары		
1	2	3	4	5	6	7
1	Понятие трудового права	0,4/13	0,025/1	0,05/2	0,3/10	Контрольная работа
2	Принципы трудового права	0,3/10	с/р	с/р	0,3/10	
3	Правовой механизм обеспечения трудовых прав и обязанностей	0,3/11	0,025/1	с/р	0,3/10	
4	Источники (форма) трудового права	0,3/12	с/р	0,05/2	0,3/10	
5	Субъекты трудового права	0,4/13	0,025/1	0,05/2	0,3/10	Контрольная работа
6	Юридические факты в трудовом праве	0,3/11	0,025/1	с/р	0,3/10	
7	Коллективное трудовое право	0,5/17	0,025/1	0,05/2	0,4/14	
8	Заключение и изменение трудового договора	0,5/20	0,05/2	0,1/4	0,4/14	
9	Рабочее время и время отдыха	0,5/19	0,025/1	0,1/4	0,4/14	
За 1-й семестр:		3,5/126	0,2/8	0,3/16	3/102	Зачет
10	Заработная плата. Гарантийные выплаты и компенсации	0,6/22	0,05/2	0,1/4	0,5/16	Контрольная работа
11	Профессиональная подготовка и повышение квалификации. Ученический договор	0,2/10	с/р	с/р	0,3/10	

1	2	3	4	5	6	7
12	Дисциплина труда	0,5/16	0,025/1	0,05/2	0,4/13	Контрольная работа
13	Охрана труда	0,4/14	0,025/1	0,05/2	0,3/11	
14	Материальная ответственность	0,5/18	0,025/1	0,05/2	0,5/15	
15	Прекращение трудового правоотношения	0,7/24	0,05/2	0,2/6	0,5/16	
16	Индивидуальные трудовые споры	0,5/16	0,025/1	0,05/2	0,4/13	
17	Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	0,2/6	с/р	с/р	0,2/6	
За 2-й семестр:		3,5/126	0,2/8	0,5/18	3/100	
Всего за учебный год:		7/252	0,5/16	1/34	5,5/202	Экзамен

Заочное отделение

Тема №	Наименование темы занятия	Всего зач. ед./часов	Аудиторные занятия (зач. ед./ч.) в том числе		Самостоятельная работа (зач. ед./ч.)	Формы текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации
			лекции	семинары		
1	2	3	4	5	6	7
1	Понятие трудового права	0,4/14	0,025/1	0,025/1	0,3/12	Контрольная работа
2	Принципы трудового права	0,3/12	с/р	с/р	0,3/12	
3	Правовой механизм обеспечения трудовых прав и обязанностей	0,3/13	с/р	0,025/1	0,3/12	
4	Источники (форма) трудового права	0,3/12	с/р	с/р	0,3/12	
5	Субъекты трудового права	0,3/13	0,025/1	с/р	0,3/12	Контрольная работа
6	Юридические факты в трудовом праве	0,3/12	с/р	с/р	0,3/12	
7	Коллективное трудовое право	0,5/17	0,025/1	0,05/2	0,4/14	
8	Заключение и изменение трудового договора	0,5/17	0,025/1	0,05/2	0,4/14	
9	Рабочее время и время отдыха	0,4/16	с/р	0,05/2	0,4/14	
За 1-й семестр:		3,5/126	0,1/4	0,2/8	3,2/114	Зачет
10	Заработная плата. Гарантийные выплаты и компенсации	0,6/22	0,025/1	0,05/2	0,5/19	Контрольная работа

1	2	3	4	5	6	7
11	Профессиональная подготовка и повышение квалификации. Ученический договор	0,3/10	с/р	с/р	0,4/10	
12	Дисциплина труда	0,5/16	с/р	0,025/1	0,4/15	
13	Охрана труда	0,5/16	с/р	0,025/1	0,4/15	
14	Материальная ответственность	0,5/20	0,025/1	0,05/2	0,5/17	Контрольная работа
15	Прекращение трудового правоотношения	0,6/23	0,025/1	0,05/2	0,5/20	
16	Индивидуальные трудовые споры	0,5/19	0,025/1	0,05/2	0,4/16	
17	Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников	0,2/6	с/р	с/р	0,2/6	
За 2-й семестр:		3,5/126	0,1/4	0,3/10	3,1/112	Экзамен
Всего за учебный год		7/252	0,2/8	0,5/18	6,3/226	

Распределение учебной нагрузки в рамках аудиторных (теоретических и практических) занятий по темам (модулям, блокам) курса и ее объем могут изменяться в соответствии с учебно-производственным планом, принятым в ЮИ ТГУ.

Компетентностная характеристика обучающегося

В процессе реализации программы курса «Трудовое право» у студентов должны быть сформированы следующие основные компетенции:

Наименование блока компетенций	Перечень компетенций
1	2
Б 1. Блок 1. Общекультурные компетенции	1.1. Осознание социальной значимости своей будущей профессии, обладание достаточным уровнем профессионального правосознания (ОК-1); 1.2. Способность добросовестно исполнять профессиональные обязанности, соблюдать принципы этики юриста (ОК-2); 1.3. Владение культурой мышления, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения (ОК-3); 1.4. Способность логически верно, аргументированно и ясно строить устную и письменную речь (ОК-4); 1.5. Обладание культурой поведения, готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе (ОК-5); 1.6. Владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации (ОК-11).

1	2
Б 2. Блок 2. Профессиональные компетенции (ПК)	<p><i>Б. 2.1. В сфере нормотворческой деятельности (в развитие компетенций ПК-1):</i></p> <p>2.1.1. Иметь представление о структуре, содержании, правилах подготовки, разработки и принятия актов социального партнерства (коллективных договоров и соглашений) и уметь самостоятельно практически осуществлять необходимые мероприятия;</p> <p>2.1.2. Иметь представление о правилах подготовки и принятия локальных нормативных актов работодателя и уметь самостоятельно практически осуществлять необходимые мероприятия;</p> <p>2.1.3. Владеть юридической терминологией, свойственной трудовому праву.</p>
	<p><i>Б. 2.2. В сфере правоприменительной деятельности (в развитие компетенций ПК-2 – ПК-7):</i></p> <p>2.2.1. Обладать способностью вариативного подхода к решению проблемных задач в данной сфере в процессе осуществления профессиональной деятельности;</p> <p>2.2.2. Оперировать юридическими понятиями и категориями, используемыми в трудовом праве;</p> <p>2.2.3. Ориентироваться в смежных с трудовым правом сферах правового регулирования;</p> <p>2.2.4. Иметь представления о правилах расследования и учета несчастных случаев на производстве и профзаболеваний и уметь самостоятельно оформлять результаты соответствующих мероприятий;</p> <p>2.2.5. Иметь навыки правильного оформления кадровой и иной документации в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.</p>
	<p><i>Б. 2.3. В сфере правоохранительной деятельности (в развитие компетенций ПК-8 – ПК-13):</i></p> <p>2.3.1. Иметь обобщенные представления о практике применения трудового законодательства юрисдикционными органами;</p> <p>2.3.2. Знать нормы о порядке разрешения коллективных и индивидуальных трудовых споров;</p> <p>2.3.3. Иметь представление о функциях, полномочиях и структуре профессиональных союзов и о способах защиты трудовых прав работников;</p> <p>2.3.4. Знать нормы трудового права в сфере надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, а также об ответственности за его нарушение;</p> <p>2.2.1. Уметь самостоятельно оформлять результаты контрольно-надзорной деятельности в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.</p>
	<p><i>Б. 2.4. В сфере экспертно-консультационной деятельности (в развитие компетенций ПК-14 – ПК-16):</i></p> <p>2.4.1. Обладать способностью самостоятельно толковать нормы трудового права и иметь навыки системного анализа при их применении;</p> <p>2.4.2. Быть готовым принимать участие в юридической экспертизе проектов нормативных правовых актов в сфере трудового права;</p> <p>2.4.3. Уметь давать письменные юридические заключения и консультации в сфере трудового права</p>

**Таблица соответствия
между темами программы учебной дисциплины
и компетенциями обучающихся**

Компетенции / тема	1-й семестр								2-й семестр							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
Б 1																
Б 1.1	+	+	+		+	+	+	+		+				+	+	+
Б 1.2							+				+				+	
Б 1.3	+							+	+	+	+	+	+		+	+
Б 1.4	+			+	+					+						+
Б 1.5	+	+				+	+	+		+			+		+	
Б 2																
Б 2.1	+			+	+	+	+		+	+	+		+	+	+	+
Б 2.2	+		+		+			+	+	+	+		+		+	+
Б 2.3					+		+				+		+			+
Б 2.4	+	+	+		+		+		+	+		+	+	+	+	

2. СОДЕРЖАНИЕ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО РАЗДЕЛА

Раздел 1. Общая часть трудового права

Тема 1. Понятие трудового права

Общее учение о предмете правового регулирования и его «преломление» в трудовом праве России. Понятие труда, его виды и их общая характеристика: подчиненный (наемный) труд и самостоятельный труд (труд собственников, члена кооператива, в семье и др.), кооперированный и индивидуальный труд, физический и интеллектуальный труд, труд управленческий и исполнительский, труд в нормальных и особых условиях.

Предмет и сфера действия трудового права. Трудовые отношения в системе общественных отношений: понятие и структура. Трудовые отношения и проблема социальной диффузии. Отношения, непосредственно связанные с трудовыми. Классификация отношений, составляющих предмет трудового права. Виды правоотношений в сфере трудового права: индивидуальные и коллективные.

Выражение специфики трудового права в его методе. Основные признаки метода трудового права. Сочетание императивных и диспозитивных элементов в структуре метода трудового права. Сочетание государственных стандартов и локального (корпоративного) регулирования

в сфере труда. Участие представителей работников и работодателей в регулировании отношений в сфере труда.

Трудовое право как система норм, установленных, санкционированных или признаваемых государством. Системообразующие факторы трудового права и особенности его системно-структурного построения. Общая часть трудового права и ее структура. Особенная часть трудового права и ее структурные элементы: коллективное и индивидуальное трудовое право. Дифференциация в системе трудового права и проблема формирования Специальной части. Соотношение системы трудового права и системы трудового законодательства. Специфика норм трудового права.

Определение трудового права России. Значение трудового права в системе отраслей российского права. Проблема subsidiarity в трудовом праве. Признаки и критерии разграничения трудового права и смежных с ним отраслей права. Виды, содержание и значение общесоциальных (защитной, производственной, социально-политической, воспитательной, демографической) и специально-юридических (охранительной, регулятивной) функций трудового права.

Тема 2. Принципы трудового права

Понятие, значение и классификация основных принципов правового регулирования труда. Система принципов: общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы. Внутриотраслевые (институциональные) принципы трудового права. Поименованные и непоименованные принципы трудового права. Содержание принципов и их отражение в трудовом законодательстве.

Принципы, выражающие политику государства в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости. Свобода труда и распоряжения своими способностями к труду, выбора рода деятельности и профессии. Принцип запрещения дискриминации в сфере труда: понятие и содержание. Принцип запрещения принудительного труда. Защита от безработицы и содействие в трудоустройстве. Равенство прав и возможностей работников. Право на отдых.

Принципы, содержащие руководящие начала в области установления условий труда работников. Обеспечение права работников на участие в управлении организацией. Социальное партнерство, включающее право на участие работников, работодателей, их объединений в договорном регулировании трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Сочетание нормативного и договорного в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Принципы, определяющие правовое регулирование применения труда работников в сфере деятельности работодателя. Обеспечение равенства возможностей работников в отношении карьерного роста и повышения квалификации. Обеспечение права каждого работника на своевременную выплату справедливой заработной платы. Соблюдение сторонами условий заключенного трудового договора. Обязанность работника соблюдать дисциплину труда. Обязанность сторон бережно относиться к имущественным правам контрагента.

Принципы, отражающие основные направления политики государства в области охраны здоровья и защиты трудовых прав работников. Право работника на обеспечение сохранения его жизни и здоровья в процессе трудовой деятельности. Право на обязательное социальное страхование. Право работников на объединение в профессиональные союзы для защиты своих трудовых прав и интересов. Обеспечение права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке.

Тема 3. Юридический механизм обеспечения трудовых прав и обязанностей

Юридический механизм обеспечения трудовых прав и обязанностей: понятие и система юридических гарантий в трудовом праве. Убеждение и стимулирование добросовестного отношения работников к труду как правовые формы обеспечения трудовых прав и обязанностей. Контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и актов, содержащих нормы трудового права. Юридическая ответственность по трудовому праву в правовом механизме обеспечения трудовых прав и обязанностей (общая характеристика).

Формы защиты трудовых прав. Административная форма защиты федеральной инспекцией труда (ее структура, компетенция, основные права и обязанности государственных инспекторов труда, порядок инспектирования работодателей). Защита трудовых прав профессиональными союзами. Судебная форма защиты трудовых прав.

Сочетание и вариативность индивидуальных и коллективных способов защиты трудовых прав. Индивидуальные способы защиты трудовых прав:

- признание права;
- восстановление положения, существовавшего до нарушения права;
- признание недействительными условий коллективных и индивидуальных правовых актов;
- неприменение субъектами противоречащих закону условий коллективных и индивидуальных правовых актов, норм локальных нормативных актов;

- взыскание процентов за задержку выплаты заработной платы;
- самозащита права;
- компенсация морального вреда;
- возмещение ущерба;
- пресечение действий, нарушающих право или создающих угрозу его нарушения;
- применение к работнику мер дисциплинарного воздействия;
- прекращение или изменение правоотношения;
- иные способы, предусмотренные трудовым законодательством.

Коллективные способы защиты трудовых прав:

- учет мнения или согласование с представительным органом работников при принятии локальных нормативных актов;
- учет мнения или согласование с представительным органом работников случаев изменения или прекращения трудового правоотношения с работником, применения к нему мер дисциплинарной ответственности;
- предъявление требований работодателю об устранении нарушений трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права;
- проведение забастовки;
- признание судом забастовки незаконной, ее отложение или приостановление;
- возмещение работодателю убытков, причиненных незаконной забастовкой;
- иные способы, предусмотренные трудовым законодательством.

Пределы осуществления трудовых прав и добросовестности при их реализации. Проблема и запрещение злоупотребления правом субъектами трудового права.

Тема 4. Источники (форма) трудового права

Понятие источников трудового права (материальный и формальный аспекты). Система актов, содержащих нормы трудового права. Особенности нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права. Историческая роль кодифицированных правовых актов в регулировании отношений в сфере труда. Международные правовые акты в сфере труда и Конституция РФ, проблемы их соотношения.

Локальные нормативные правовые акты: понятие, виды, особенности порядка разработки и принятия. Значение и соотношение нормативных и индивидуальных актов в регулировании отношений в сфере труда. Акты высших судебных органов (Конституционного и Верховного Судов РФ) и их значение в совершенствовании трудового права, практики его применения.

Соотношение актов федерального, регионального и локального уровней. Разграничение полномочий Российской Федерации и субъектов Российской Федерации в сфере правового регулирования труда. Действие нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц. Коллизионное регулирование в трудовом праве России.

Тема 5. Субъекты трудового права

Понятие и виды субъектов трудового права. Соотношение понятий «субъект трудового права» и «субъект трудового правоотношения». Субъекты трудовых и непосредственно связанных с трудовыми отношений. Работник и работодатель как субъекты трудовых отношений (основные субъекты трудового права).

Правосубъектность работника. Основные права и обязанности работника. Трудоспособность как элемент трудовой правосубъектности и ее значение. Трудоправовой статус иностранных граждан в РФ.

Правосубъектность работодателя. Основные права и обязанности работодателя. Виды работодателей.

Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Права профсоюзов и их классификация. Гарантии прав профсоюзов. Иные представители работников. Представители работодателей. Объединения работодателей.

Государственные органы как субъекты трудового права (виды, компетенция). Органы, рассматривающие индивидуальные и коллективные трудовые споры.

Тема 6. Юридические факты в трудовом праве

Преломление общего учения о юридических фактах в трудовом праве. Классификация юридических фактов в трудовом праве.

Понятие трудовой сделки. Классификация трудовых сделок по форме, содержанию, сторонам и другим основаниям. Субъективные (стороны, воля) и объективные (условия, форма) элементы трудовых сделок. Проблема определения условий действительности и последствий недействительности сделок в трудовом праве. Влияние правомерных и неправомерных действий на действительность трудовой сделки. Функция трудовых сделок в механизме правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Сроки как особая разновидность юридических фактов, как условие реализации трудовых прав и обязанностей. Понятие сроков в трудовом праве. Классификация сроков. Императивные и диспозитивные сроки.

Материальные и процессуальные сроки. Начало течения срока, его продолжительность, окончание срока. Способы исчисления сроков.

Понятие и функции стажа в трудовом праве. Виды, особенности и порядок исчисления стажа в трудовом праве.

Фактические составы как основание возникновения трудового правоотношения: понятие, виды, общая характеристика.

Раздел 2. Особенная часть трудового права

Подраздел 1. Коллективное трудовое право

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда. Разрешение коллективных трудовых споров

Коллективное трудовое право как элемент системы отрасли трудового права. Социальное партнерство как система общественных отношений, регулируемых трудовым правом: понятие, функции, содержание, уровни. Принципы коллективного трудового права. Субъекты коллективного трудового права: стороны, участники и органы социального партнерства. Комиссии по регулированию отношений в сфере социального партнерства: состав, порядок деятельности. Функции Российской трехсторонней комиссии. Коллективные правоотношения.

Коллективные переговоры. Документы, подтверждающие полномочия социальных партнеров для участия в принятии актов социального партнерства. Сроки и порядок ведения коллективных переговоров. Варианты окончания коллективных переговоров. Участие работников в управлении организацией.

Виды правовых актов коллективного трудового права, их значение в правовой регламентации трудовых и непосредственно связанных с ними отношений и установлении условий труда. Понятие и юридическая природа коллективного договора по российскому трудовому праву. Порядок разработки и заключения коллективного договора, внесения в него изменений, особенности действия во времени, по кругу лиц и в пространстве. Содержание коллективного договора: нормативные, обязательственные, информационные и организационные условия коллективного договора.

Понятие и виды коллективных соглашений по российскому законодательству. Правовое регулирование порядка разработки, принятия, изменения коллективного соглашения и контроль за его выполнением. Порядок присоединения к соглашению. Действие соглашения во времени, по кругу лиц и в пространстве.

Порядок и значение регистрации правовых актов в коллективном трудовом праве. Ответственность за нарушение норм законодательства в сфере коллективного трудового права, ее виды и порядок применения.

Коллективный трудовой спор: понятие, предмет, стороны, содержание. Порядок разрешения коллективных трудовых споров. Примирительные процедуры. Разрешение коллективных трудовых споров примирительной комиссией, с участием посредника и в трудовом арбитраже (понятие, порядок образования, полномочия органов). Виды трудового арбитража. Право на забастовку и его реализация. Незаконные забастовки.

Подраздел 2. Индивидуальное трудовое право

Тема 8. Заключение и изменение трудового договора

Отношения по трудоустройству у данного работодателя как элемент предмета трудового права (субъекты, содержание). Способы трудоустройства (при посредничестве государственной службы занятости, частных кадровых агентств, самостоятельное трудоустройство). Основные направления государственной политики в области занятости и трудоустройства населения. Защита от безработицы и правовые средства ее обеспечения.

Понятие трудового договора: трудовой договор как правовой институт, юридический факт (сделка) и обязательство. Трудовой договор – сделка: понятие, состав (элементы), критерии действительности и признания его заключенным.

Субъективные элементы трудового договора – сделки (стороны, цель, мотив его значение). Содержание (условия) трудового договора. Классификации условий трудового договора: непосредственные и производные, обязательные и факультативные условия. Основные и ситуационные обязательные условия, их характеристика. Основные обязательные условия: условие о трудовой функции, о месте работы. Соотношение понятий «место работы» и «рабочее место». Характеристика трудовой функции, ее структура (объективная и субъективная сторона) и виды (сложная и простая).

Ситуационные обязательные условия (отражающие особенности применения труда конкретного исполнителя): о заработной плате, о сроке трудового договора, о режиме рабочего времени и времени отдыха, о характере работы (разъездной, подвижной, в пути, в полевых условиях и др.) и другие. Факультативные условия: виды и общая характеристика. Испытание при приеме на работу. Разграничение условий трудового договора и сведений, подлежащих включению в его текст.

Форма трудового договора. Юридическая природа фактического допущения к работе.

Вступление трудового договора в силу. Понятие аннулирования трудового договора и его последствия. Проблема недействительности трудового договора.

Классификация трудовых договоров: по действию во времени, по объему работы, по содержанию условий труда, по субъектному составу, по характеру работы, по местности.

Соотношение условий трудового договора, прав и обязанностей работника и работодателя. Трудовой договор как обязательственное правоотношение, его правовые признаки и критерии отграничения от гражданско-правовых обязательств.

Преддоговорные переговоры и иные процедуры, предшествующие заключению трудового договора (конкурсный отбор, выборы, назначение (утверждение) на должность). Порядок заключения трудового договора и общие гарантии в этой области. Документы, необходимые для заключения трудового договора (основные и дополнительные). Особенности заключения трудового договора с отдельными категориями работников. Оформление приема на работу и документы, подтверждающие существование трудового правоотношения. Трудовая книжка и правила ее ведения. Значение приказа о приеме на работу.

Понятие персональных данных работника и обеспечение прав и обязанностей сторон трудового договора в этой сфере. Общие правила обработки, хранения и передачи персональных данных.

Понятие изменения трудового договора (правоотношения), его основания, виды и правовые последствия. Понятие перевода на другую работу. Перевод на другую работу как юридический факт, направленный на изменение действующего или возникновение нового трудового правоотношения. Отличие перевода от перемещения. Соотношение перевода и командировки. Виды переводов на другую работу. Постоянные и временные переводы на другую работу. Переводы по соглашению сторон, по инициативе работника, работодателя и по не зависящим от сторон обстоятельствам. Иные классификации переводов. Гарантии работникам при переводе.

Изменение трудового договора в связи с совмещением должности (профессии), расширением зон обслуживания, увеличением объема работ, выполнением сверхурочной работы, работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Изменение трудового договора в связи с модификацией организационных и технологических условий труда. Трудовое правоотношение при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности и реорганизации. Понятие отстранения работника от работы, его основания и последствия.

Тема 9. Рабочее время и время отдыха

Понятие и значение рабочего времени. Экономический, социальный и юридический аспекты понятия рабочего времени. Рабочее время как

правовой институт и его место в системе трудового права. Рабочее время как элемент трудового обязательства. Правовые нормы рабочего времени: понятие, виды и значение правовых норм рабочего времени в формировании внутреннего трудового распорядка организации.

Виды рабочего времени. Работа за пределами установленной для данного работника продолжительности рабочего времени: сверхурочная работа и ненормированный рабочий день. Понятие, признаки и правовые пределы сверхурочных работ. Основания и порядок привлечения к сверхурочным работам.

Понятие и виды режима рабочего времени: режим ненормированного рабочего дня, режим сменной работы, гибкий режим рабочего времени, режим суммированного учета рабочего времени, режим разделения рабочего дня на части, режим неполного рабочего времени. Понятие и виды учета рабочего времени (поденный, недельный, суммированный).

Особенности правового регулирования рабочего времени отдельных категорий работников: совместителей, при работе вахтовым методом, на Крайнем Севере и в приравненных местностях, педагогических работников, профессиональных спортсменов и тренеров.

Понятие времени отдыха. Время отдыха как правовой институт трудового права. Виды и правовые нормы времени отдыха. Правовое регулирование перерывов в течение рабочего дня и ежедневных (междусменных) перерывов, выходных и нерабочих праздничных дней.

Общие признаки и понятие отпуска. Виды отпусков: трудовые, специальные (целевые) и социальные. Соотношение отпуска с иными случаями освобождения от исполнения трудовых обязанностей.

Правовые признаки и понятие трудового отпуска. Основные и дополнительные ежегодные оплачиваемые трудовые отпуска. Стаж работы, дающий право на трудовой отпуск, и правила его исчисления. Порядок, очередность предоставления трудовых отпусков, продление, перенесение, отзыв из отпуска. Денежная компенсация отпуска. Компенсация за неиспользованный отпуск.

Специальные (целевые) отпуска: неоплачиваемый отпуск, отпуск для работников, совмещающих работу с обучением и др. Социальные отпуска: отпуск по беременности и родам, отпуск в связи с усыновлением, отпуск по уходу за ребенком.

Особенности времени отдыха отдельных категорий работников: совместителей, временных и сезонных работников, на Крайнем Севере и в приравненных местностях, педагогических работников, профессиональных спортсменов и тренеров.

*Тема 10. Заработная плата. Гарантийные
выплаты и компенсации*

Понятие и признаки заработной платы. Экономический и правовой аспекты заработной платы. Соотношение доктринального и законодательного определения понятия «заработная плата». Нормативная основа регулирования заработной платы. Принципы правового регулирования заработной платы и основные государственные стандарты в этой сфере.

Методы регулирования заработной платы: централизованный, коллективно-договорной и индивидуально-договорной. Повышение значимости договорного регулирования в установлении заработной платы в рыночных условиях и его соотношение с централизованным нормированием.

Нормирование оплаты труда. Тарифная система и ее элементы: тарифно-квалификационные справочники, тарифная сетка, тарифная ставка, доплаты и надбавки. Доплаты и надбавки: сущность, соотношение. Тарифная система на основе тарифной сетки и на основе системы должностных окладов, их соотношение. Нетарифные системы оплаты труда.

Понятие системы заработной платы. Основные системы заработной платы. Повременная система заработной платы: условия ее введения, недостатки повременной системы и способы их устранения. Сдельная система заработной платы и ее виды. Понятие и виды сдельных расценок. Премия (дополнительная) система заработной платы: понятие и структура. Общий порядок определения размера премии. Основания и порядок депремирования.

Нормирование труда (понятие, структура, основные показатели). Виды норм труда.

Правовая защита заработной платы. Виды, основания и порядок удержаний из заработной платы. Порядок, форма и сроки выплаты заработной платы. Средний заработок и порядок его исчисления.

Заработная плата при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных. Заработная плата в особых условиях. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате для работников, занятых на Крайнем Севере и в приравненных местностях (значение, правила исчисления). Иные особенности заработной платы для отдельных категорий работников.

Гарантийные выплаты и компенсации: понятие и соотношение с заработной платой. Компенсации при направлении работников в служебные командировки и при переезде в другую местность, при выполнении работ, имеющих разъездной характер, в полевых и других особых условиях. Компенсации при использовании личного имущества работника.

Тема 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации. Ученический договор

Понятие и значение профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Права и обязанности работодателя по подготовке, повышению квалификации и переподготовке кадров. Права и обязанности работников в области профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации. Гарантии работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации. Аттестация работников: понятие, гарантии, общий порядок проведения, юридические последствия.

Ученический договор. Понятие, правовая природа, виды, содержание, срок и форма ученического договора. Права и обязанности сторон по ученическому договору. Основания прекращения ученического договора.

Тема 12. Дисциплина труда

Понятие, содержание и функции дисциплины труда. Внутренний трудовой распорядок у работодателя и его нормативная основа. Виды дисциплины труда: технологическая, производственная, трудовая дисциплина. Методы обеспечения дисциплины труда: основные (принуждение и поощрение) и вспомогательные (убеждение, воспитание и другие). Правила внутреннего трудового распорядка в системе нормативного обеспечения внутреннего распорядка, порядок их разработки и утверждения.

Понятие и виды поощрений работников. Порядок награждения государственными наградами и присвоения почетных званий.

Дисциплинарная ответственность работников: понятие, основание и условия. Сущность и виды дисциплинарных взысканий. Общая и специальная дисциплинарная ответственность. Общий порядок применения, снятия и погашения дисциплинарных взысканий. Особенности применения дисциплинарных взысканий для отдельных категорий работников.

Тема 13. Охрана труда

Понятие охраны труда и ее нормативная основа. Значение трудового права в области сохранения жизни и здоровья работников в процессе труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Система стандартов безопасного труда.

Организация и управление охраной труда, их правовое регулирование, финансовое и материально-техническое обеспечение охраны труда.

Служба охраны труда в организации и ее полномочия. Комиссии (комитеты) по охране труда.

Права и обязанности сторон трудового правоотношения по обеспечению безопасных условий и соблюдению правил охраны труда. Особенности охраны труда женщин, несовершеннолетних, работников с пониженной трудоспособностью, работающих в тяжелых, вредных и опасных условиях труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда.

Основные положения в области охраны труда, правила по технике безопасности, производственной санитарии и гигиене.

Понятие и виды несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве (порядок извещения уполномоченных органов и формирования комиссии по расследованию). Обязанности работодателя при обнаружении признаков профессионального заболевания. Порядок и сроки расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Оформление результатов расследования и правила учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Государственный контроль (надзор) за охраной труда (виды органов, их компетенция). Общественный контроль за состоянием охраны труда в организации. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

Тема 14. Материальная ответственность

Понятие материальной ответственности. Соотношение материальной, дисциплинарной и гражданско-правовой ответственности. Значение материальной ответственности сторон трудового правоотношения в обеспечении внутреннего трудового распорядка организации. Основание и общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.

Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику, ее юридическая природа и особенности. Случаи материальной ответственности работодателя.

Условия наступления материальной ответственности работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Виды материальной ответственности работника за ущерб, причиненный имуществу работодателя. Ограниченная материальная ответственность и ее содержание. Случаи полной материальной ответственности. Полная материальная ответственность в силу закона. Полная материальная ответственность на основании договора. Повышенная (кратная) материальная ответственность и ее юридическая природа.

Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Способы возмещения причиненного ущерба (добровольный и принудительный).

Тема 15. Прекращение трудового правоотношения

Прекращение трудового правоотношения: понятие, основания и их классификация. Соотношение понятий «прекращение», «расторжение» и «увольнение».

Классификация оснований прекращения трудового правоотношения. Прекращение трудового правоотношения по соглашению сторон. Прекращение трудового правоотношения по инициативе работника: в связи с отказом от продолжения работы, по собственному желанию.

Прекращение трудового правоотношения по инициативе работодателя. Общие и специальные основания прекращения трудового правоотношения с работником по инициативе работодателя. Прекращение трудового правоотношения по обстоятельствам, не связанным с виновными действиями работника, их классификация. Прекращение трудового правоотношения в связи с виновными действиями работника. Общие и специальные юридические гарантии, связанные с прекращением трудового правоотношения по инициативе работодателя.

Прекращение трудового правоотношения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (общие и специальные основания). Прекращение трудового правоотношения в связи с истечением срока: случаи, последствия, гарантии для некоторых категорий работников. Прекращение трудового правоотношения вследствие нарушения установленных законодательством обязательных правил при заключении трудового договора.

Порядок оформления прекращения трудового правоотношения. Окончательный расчет и его структура. Выходное пособие и компенсации при увольнении.

Тема 16. Индивидуальные трудовые споры

Понятие, предмет, субъекты и содержание индивидуального трудового спора. Причины, условия и поводы возникновения индивидуальных трудовых споров. Классификация индивидуальных трудовых споров. Принципы правового института индивидуальных трудовых споров.

Подведомственность индивидуальных трудовых споров. Внесудебное урегулирование индивидуальных трудовых споров. Проблема реализации и развития медиационной модели урегулирования индивидуальных трудовых споров. Рассмотрение индивидуального трудового спора федеральной инспекцией труда. Рассмотрение индивидуальных

трудовых споров вышестоящим органом. Комиссия по трудовым спорам: порядок образования, компетенция, особенности рассмотрения трудового спора в комиссии по трудовым спорам.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде (подсудность, сроки для обращения за судебной защитой, распределение бремени доказывания, особенности доказательств). Проблема рассмотрения некоторых категорий индивидуальных трудовых споров арбитражным судом. Особенности содержания и вынесения судебных решений по трудовым спорам. Порядок и особенности исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам. Исполнение решений о восстановлении на работе и взыскании заработной платы. Условия поворота исполнения судебного решения по индивидуальным трудовым спорам.

Раздел 3. Специальная часть

Тема 17. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников

Необходимость и критерии дифференциации государственных стандартов наемного труда. Технологический процесс как предпосылка дифференциации. Особенности правового регулирования труда в отдельных отраслях экономики.

Специфика регулирования труда лиц с семейными обязанностями, женщин, работающих в сельской местности, а также работников в возрасте до восемнадцати лет. Специфика регулирования трудовых отношений по совместительству. Правовое регулирование труда работников, нанятых работодателями – физическими лицами. Особенности регулирования труда работников в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Правовое регулирование труда работников, занятых на временных, сезонных работах и работах вахтовым методом. Особенности правового регулирования труда педагогических и медицинских работников. Специфика правового положения руководителя организации, членов коллегиального исполнительного органа организации, работников дипломатических и консульских учреждений. Регулирование труда надомников, работников религиозных организаций.

Особенности правового регулирования труда профессиональных спортсменов и тренеров, работников государственных корпораций и других категорий работников.

3. СОДЕРЖАНИЕ ПРАКТИЧЕСКОГО РАЗДЕЛА

3.1. Методические указания для подготовки к семинарским занятиям

Семинарские занятия являются важнейшим элементом в системе подготовки высококвалифицированного юриста, направленным на формирование и развитие практических навыков студентов, организацию учебного процесса с предоставлением возможности для проявления индивидуальных способностей студентов, проверку качества усвоения ими теоретической части курса и конкретных тем на основе их самостоятельной работы с конспектами лекций, учебниками, научной литературой, нормативными правовыми актами и актами судебной практики. Цель настоящих рекомендаций заключается в оказании содействия студентам в процессе выработки индивидуального, наиболее приемлемого алгоритма подготовки к занятиям для полного и всестороннего усвоения курса трудового права.

Следует учитывать, что каждое семинарское занятие представляет собой комплекс заданий теоретико-понятийного (усвоение определений, положений законодательства и научной литературы, относящихся к соответствующей теме) и проблемно-практического (решение задач, тестовых заданий) характера. При этом на подготовку к семинарскому занятию студентом, как правило, должно быть затрачено не менее 2/3 времени, предусмотренного для самостоятельной работы, в соответствии с тематическим планом курса.

Начинать подготовку к семинарскому занятию нужно с изучения вопросов, указанных в планах. Студент должен иметь конспекты лекций по курсу, доступ к рекомендованной литературе, к нормативным правовым актам к теме семинарского занятия, а также отдельную рабочую тетрадь для выполнения практических заданий. Кроме этого, для обеспечения надлежащего усвоения учебного материала внимание следует уделять самостоятельному изучению трудов ученых, статей из периодической литературы, нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Нельзя считать продуктивной такую подготовку к занятию, которая сводится только к простому повторению материала, изложенного в лекции или в учебнике. Семинар – это, в первую очередь, способ развития творческого мышления, и в этом его основное учебно-методическое назначение, наибольшая дидактическая ценность. Только в том случае, если после занятия студенты имеют более глубокие знания, чем к его началу, оно полностью оправдывает себя как форма обучения.

Наиболее актуальные, практически значимые выводы и оригинальные идеи авторов, содержащиеся в основных рекомендованных источ-

никах, как правило, должны быть законспектированы. При этом следует избегать дублирования текстов изучаемых материалов, а также ограничиваться конспектированием основных учебников, поскольку это исключает активный, творческий подход студента к учебному процессу, существенно сужает круг познавательных источников.

Отношения в области правового регулирования труда развиваются достаточно динамично, и, как следствие, законы и иные нормативные правовые акты в указанной сфере уже на протяжении нескольких лет пребывают в стадии реформирования. Именно поэтому в предложенных планах семинарских занятий нормативный материал, как правило, указывается без ссылки на первоначальный официальный источник опубликования. Это обстоятельство делает необходимым применение в процессе подготовки к семинарским занятиям электронных правовых систем (Консультант Плюс, Гарант, Кодекс и других) для своевременного учета изменений в действующих нормативных правовых актах (в том числе и в смежных сферах регулирования), определения актуальности учебной и учебно-методической литературы, а также других материалов вспомогательного характера. При этом из числа изданных учебников и учебных пособий по дисциплине «Трудовое право» следует использовать те из них, которые рекомендованы Министерством образования и науки РФ или Учебно-методическим объединением по юридическому образованию высших учебных заведений РФ.

Наиболее эффективное, качественное усвоение учебного материала обеспечивается изучением, анализом, сравнением и обобщением всех источников, которые определяются планами семинарских занятий, как правило, в следующей последовательности:

- конспект лекции;
- учебная и учебно-методическая литература;
- рекомендованная теоретическая литература;
- нормативные акты;
- материалы судебной практики;
- вспомогательные материалы (информационные письма, ненормативные разъяснения и комментарии государственных органов, ответы на вопросы, поступающие в их адрес, и т.п.).

На основе систематизации, анализа и обобщения всех изученных материалов студент подготавливает развернутые ответы на каждый вопрос плана семинарского занятия. Конкретная методика подготовки полного текста ответа (составления расширенного или краткого пись-

менного плана ответа, подготовка тезисов ответа и т.п.) избирается каждым студентом индивидуально.

Все источники следует изучать применительно к конкретным вопросам плана семинарского занятия, научиться находить, отбирать из вспомогательных материалов и систематизировать узконаправленную информацию. Только активное изучение большинства рекомендованных источников позволит подготовить полный, глубокий ответ на поставленные вопросы, собрать теоретические и фактические аргументы, доказательства, материалы юридической практики, исторические и другие иллюстрации, которые доказывают, обосновывают изложенные тезисы и положения. Основная часть ответа должна быть изложена самостоятельно, с приведением лишь отдельных, наиболее существенных извлечений из рекомендованных источников.

Большое внимание в рамках проблемно-практической части семинарского занятия следует уделять применению теоретических знаний в процессе решения казусов и при анализе положений трудового законодательства. Решение практической задачи по трудовому праву, как и в большинстве других юридических дисциплин, не сводится к однозначному ответу на поставленный вопрос и, как правило, должно иметь вариативный характер. Этот способ позволяет обеспечить многосторонность анализа фактических обстоятельств, прогнозировать и предугадывать позиции возможных оппонентов, интерпретировать нормы права и положения судебной практики с учетом интересов конкретной стороны предполагаемого спора, предлагать варианты развития процесса доказывания по делу и т.п. Если в задании присутствует указание на необходимость подготовить проект решения (или его части) юрисдикционного органа, его следует выполнять письменно на отдельном листке. При этом также необходимо делать ссылки на соответствующую статью (абзац, пункт, подпункт) используемого нормативного правового акта в редакции на день решения задачи.

Во время занятий студентам следует активно участвовать в дискуссиях, в обсуждении сообщений товарищей по группе, проблемно-познавательных ситуаций, когда требуется четко, понятно для других формулировать свою позицию, аргументировать ее, «защищаясь» от оппонентов, ставить вопросы выступающим коллегам, оценивать их ответы. Навыки ведения полемики, формирующиеся в таких обсуждениях, диспутах представляют собой составную часть профессиональной подготовки. Во время семинара желательно конспектировать все новое, что удалось услышать на занятии, дополнять и уточнять свои рабочие материалы.

3.2. Тематический план семинарских занятий

Очная форма обучения

п/п	Тема семинарского занятия	Количество зач. единиц/аудиторных часов	Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости
1	Понятие трудового права	0,2/8	0,8/26	Тест/контр. раб.
2	Источники трудового права	0,1/4	0,2/8	Тест/контр. раб.
3	Субъекты трудового права	0,1/4	0,3/10	Тест/контр. раб.
4	Коллективное трудовое право	0,2/6	0,3/10	Тест/контр. раб.
5	Заключение и изменение трудового договора	0,2/6	0,3/10	Тест/контр. раб.
6	Рабочее время и время отдыха	0,2/6	0,3/10	Тест/контр. раб.
Всего за семестр:		0,9/34	2,2/74	
7	Заработная плата. Гарантийные выплаты и компенсации	0,2/8	0,3/12	Тест/контр. раб.
8	Дисциплина труда	0,1/4	0,3/10	Тест/контр. раб.
9	Охрана труда	0,1/4	0,3/12	Тест/контр. раб.
10	Материальная ответственность	0,2/6	0,3/12	Тест/контр. раб.
11	Прекращение трудового правоотношения	0,2/6	0,3/12	Тест/контр. раб.
12	Индивидуальные трудовые споры	0,2/6	0,3/12	Тест/контр. раб.
Всего за уч. год:		0,5/16	1,8/70	

Очно-заочная (вечерняя) форма обучения

п/п	Тема семинарского занятия	Количество зач. единиц/аудиторных часов	Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости
1	2	3	4	5
1	Понятие трудового права	0,05/2	0,3/10	Тест/контр. раб.
2	Источники трудового права	0,05/2	0,3/10	Тест/контр. раб.
3	Субъекты трудового права	0,05/2	0,3/10	Тест/контр. раб.
4	Коллективное трудовое право	0,05/2	0,4/14	Тест/контр. раб.
5	Заключение и изменение трудового договора	0,1/4	0,4/14	Тест/контр. раб.
6	Рабочее время и время отдыха	0,1/4	0,4/14	Тест/контр. раб.
Всего за семестр:		0,3/16	2,1/72	
7	Заработная плата. Гарантийные выплаты и компенсации	0,1/4	0,5/18	Тест/контр. раб.

1	2	3	4	5
8	Дисциплина труда	0,05/2	0,4/14	Тест/контр. раб.
9	Охрана труда	0,05/2	0,3/12	Тест/ контр. раб.
10	Материальная ответственность	0,05/2	0,5/16	Тест/ контр. раб.
11	Прекращение трудового правоотношения	0,2/6	0,5/16	Тест/ контр. раб.
12	Индивидуальные трудовые споры	0,05/2	0,4/14	Тест/ контр. раб.
Всего за уч. год:		0,5/18	2,6/90	

Заочная форма

п/п	Тема семинарского занятия	Количество зач. единиц/ аудиторных часов	Самостоятельная работа	Формы текущего контроля успеваемости
1	Понятие трудового права	0,05/2	0,3/12	Тест/контр. раб.
2	Коллективное трудовое право	0,05/2	0,4/14	Тест/контр. раб.
3	Заключение и изменение трудового договора	0,05/2	0,4/14	Тест/контр. раб.
4	Рабочее время и время отдыха	0,05/2	0,4/14	Тест/контр. раб.
Всего за семестр:		0,2/8	1,5/54	
5	Заработная плата. Гарантийные выплаты и компенсации	0,05/2	0,5/20	Тест/контр. раб.
6	Дисциплина труда	0,02/1	0,4/16	Тест/контр. раб.
7	Охрана труда	0,02/1	0,4/16	Тест/контр. раб.
8	Материальная ответственность	0,05/2	0,5/18	Тест/контр. раб.
9	Прекращение трудового правоотношения	0,05/2	0,5/20	Тест/контр. раб.
10	Индивидуальные трудовые споры	0,05/2	0,4/16	Тест/контр. раб.
Всего за уч. год:		0,3/10	2,7/106	

3.3. Информационное и методическое обеспечение семинарских занятий

Тема 1. Понятие трудового права

1. Предмет и сфера действия трудового права.
2. Метод трудового права.

3. Система трудового права.
4. Принципы трудового права.
5. Юридический механизм обеспечения трудовых прав и обязанностей. Пределы осуществления трудовых прав.

Нормативный и вспомогательный материал

1. Конституция Российской Федерации (ст. 7, 37, 39, 56).
2. *Международный пакт от 16 декабря 1966 г. «Об экономических, социальных и культурных правах».*
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. *Декларация МОТ от 18 июня 1998 г. «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда».*
6. *Конвенция МОТ от 23 июня 1981 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями».*
7. *Рекомендация МОТ от 23 июня 1981 г. № 165 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями».*
8. *Конвенция МОТ от 24 июня 1970 г. № 132 «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)».*
9. *Конвенция МОТ от 4 июня 1958 г. № 111 «О дискриминации в области труда и занятий».*
10. *Конвенция МОТ от 25 июня 1957 г. № 105 «Об упразднении принудительного труда».*
11. *Конвенция МОТ от 29 июня 1951 г. № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности».*
12. *Гражданский кодекс РФ (часть 1 и 2).*
13. *Трудовой кодекс РФ.*
14. *Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».*
15. *Федеральный закон от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».*
16. *Положение о прохождении военной службы (утв. Указом Президента РФ от 16 сентября 1999 г. № 1237).*
17. *Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».*
18. *Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».*
19. *Определение Верховного Суда РФ от 28 августа 2007 г. № КАС07-388 «Перевод на другую работу с согласия работника под угрозой увольнения не является принудительным трудом».*

Литература

1. *Агашев Д.В.* О проблеме формирования института сделок в трудовом праве России // *Вестн. Том. гос. ун-та. Право.* 2012. 2(4). С. 55-66.
2. *Головина С.Ю.* Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997.
3. *Ведяхин В.М.* Меры защиты как правовая категория // *Право и политика.* 2005. № 5.
4. *Киселев И.Я.* Трудовое право России. Историко-правовое исследование. М.: Норма, 2001.

5. *Кратенко М.В.* Злоупотребление свободой договора: частноправовые и публично-правовые аспекты: монография. М.: Волтерс Клувер, 2010.
6. *Кузьменко А.В.* Предмет трудового права России: опыт системно-юридического исследования. СПб., 2005.
7. *Курс российского трудового права.* Т. 1: Общая часть / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1996.
8. *Лебедев В.М.* Структура индивидуального трудового правоотношения // Вестн. Том. гос. ун-та. Право. 2012. 2(4). С. 72-74.
9. *Лебедев В.М.* Субсидиарное применение норм гражданского права // Вестн. Том. гос. ун-та. 2011. № 345. С. 117-121.
10. *Лебедев В.М.* Трудовое право: проблемы общей части. Томск: Изд-во Том. гос. пед. ун-та, 1998.
11. *Лушников А.М., Лушикова М.В.* О пределах ограничения трудовых прав и свобод // Трудовое право. 2008. № 7.
12. *Лушиковой М.В., Лушников А.М.* Очерки теории трудового права. СПб., 2006.
13. *Лушников А.М., Лушикова М.В.* Курс трудового права. М.: Проспект, 2003. Т. 1.
14. *Лотов Н.Л.* Дискриминация в области труда и занятий: проблемы определения // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 20-24.
15. *Маврин С.П.* Современные принципы российского трудового права // Правоведение. 1992. № 2.
16. *Молодцов М.В.* Система трудового права и система законодательства о труде. М.: Юрид. лит., 1985.
17. *Процевский А.И.* Предмет трудового права. М.: Юрид. лит., 1979.
18. *Процевский А.И.* Метод правового регулирования трудовых отношений. М.: Юрид. лит., 1972.
19. *Рычагова О.Е.* Системообразующие факторы права. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2003.
20. *Смирнов О.В.* Основные принципы советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1977.

См. также Перечень рекомендуемой литературы по курсу

Контрольные вопросы по теме

1. В чем отличие предмета трудового права от сферы действия трудового права?
2. Чем отличаются трудовые отношения от отношений, непосредственно связанных с трудовыми?
3. В чем особенности метода правового регулирования трудового права?
4. Какие структурные элементы входят в систему трудового права?
5. Как соотносятся система трудового права и система трудового законодательства?
6. Что такое «принцип права»?
7. Как соотносятся принцип права и норма права?
8. По каким основаниям можно классифицировать принципы правового регулирования?
9. Что такое «дискриминация» и «принудительный труд»?
10. Какие основные функции трудового права можно выделить?
11. Какие механизмы обеспечения трудовых прав и обязанностей можно выделить в современном трудовом праве?
12. Как соотносятся формы и способы защиты трудовых прав?
13. Какие существуют способы защиты трудовых прав?

Задачи

Задача 1. Лейтенант Евсеев направил заявление командиру воинской части о замене части отпуска, превышающей 28 календарных дней, денежной компенсацией в соответствии со ст. 126 Трудового кодекса РФ. Командир части отказался удовлетворить заявление лейтенанта Евсеева, ссылаясь на Положение о прохождении военной службы, которое не предусматривает возможности денежной компенсации отпуска.

Правомерно ли поступил командир воинской части? Как изменится решение, если Евсеев является муниципальным служащим?

Задача 2. ООО «Арно» заключило договор подряда с бригадой строителей для возведения в срок до 4 месяцев хозяйственных помещений на земельном участке, принадлежащем обществу. 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, применив нормы Трудового кодекса РФ к отношениям, возникшим между ними и обществом.

Каковы особенности правового положения сторон трудовых отношений при их регулировании нормами трудового права? Назовите признаки и стороны трудового правоотношения. Какие формы и способы защиты права, предусмотренные трудовым законодательством, допустимо использовать в рассматриваемом случае?

Задача 3. Владимировой было предложено занять должность администратора кафе «Лира», однако, поскольку помещение было только что приобретено и еще не был завершен ремонт, не было получено соответствующих разрешений, ей объяснили, что трудовое правоотношение с ней будет оформлено после получения всех документов, а заработную плату она получит после выхода финансового положения кафе в рентабельное состояние. Владимировна нашла для работы официантов, барменов и поваров, а также уборщиц и грузчика. Она объяснила им сложившуюся ситуацию по оформлению трудовых договоров и оплате труда. В течение трех следующих месяцев количество посетителей кафе «Лира» было минимальным, трудовое правоотношение так и не было оформлено, а заработная плата не начислялась и не выплачивалась. Выручка регулярно передавалась собственнику помещения, однако точное количество переданных денег не фиксировалось.

Через три месяца коллектив кафе обратился к собственнику помещения с требованием оформления трудовых отношений и выплаты заработной платы. После этого собственник помещения закрыл кафе и снял вы-

веску. В ответ на поданную жалобу в трудовой инспекции ответили отказом, так как отсутствует возможность посетить закрытое помещение.

После подачи искового заявления в суд собственник помещения пояснил, что Владимирова хотела самостоятельно открыть кафе и арендовала помещение для этих целей у собственника.

Решите спор по существу.

Задача 4. В суд обратился житель г. Новосибирска Яковлев с требованием о признании существующего между ним и ОАО «Спецкомплект» правоотношения трудовым и о выплате ему задолженности по заработной плате. В обоснование своих требований он ссылаясь на фактическое допущение его к работе, перечисление на его счет заработной платы и на то, что у него затребовали трудовую книжку, которую он отправил по почте и которая не была оформлена работодателем надлежащим образом. По мнению Яковлева, он был принят на работу представителем общества, однако в нарушение норм Трудового кодекса РФ с ним не был заключен трудовой договор в письменной форме, ему регулярно задерживали выплату заработной платы и не оформили трудовую книжку в надлежащем виде.

Представитель ОАО «Спецкомплект» пояснил, что отношения с Яковлевым носили гражданско-правовой характер. На основании эпизодических поручений Яковлев размещал рекламу общества в средствах массовой информации г. Новосибирска, за что на его счет перечислялись соответствующие суммы в качестве вознаграждения. По причине незначительности размера оплаты оказываемых услуг договоры в письменном виде с Яковлевым не заключались, а оплата услуг средств массовой информации г. Новосибирска производилась непосредственно со счета общества. Кроме того, представитель общества заявил, что в ноябре прошлого года на адрес ОАО «Спецкомплект» пришло заказное письмо с вложенной в него трудовой книжкой Яковлева. Через месяц трудовую книжку отправили обратно по указанному адресу, однако впоследствии это письмо вернулось в г. Томск с почтовой пометкой об отсутствии в месте проживания указанного адресата.

Какие отношения сложились между субъектами? Дайте оценку правовой ситуации.

Тема 2. Источники (форма) трудового права

1. Понятие источников (формы) трудового права. Соотношение трудового права и трудового законодательства.
2. Классификация источников трудового права.
3. Историческая роль кодексов в правовом регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений в России.

4. Значение конвенций Международной Организации Труда (МОТ) и иных международных правовых актов в регулировании социально-трудовых отношений.

5. Локальные нормативные правовые акты: понятие, виды, способы разработки и принятия.

6. Принципы действия законодательства о труде в пространстве. Разграничение полномочий Российской Федерации и субъектов РФ в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

7. Принципы действия законодательства о труде по юридической силе, во времени и по кругу лиц.

Нормативный и вспомогательный материал

1. Конституция Российской Федерации (ст. 15, 55, 72).
2. Федеральный конституционный закон от 17 декабря 1997 г. № 2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации» (ст. 23).
3. Трудовой кодекс РФ (ст. 5-13, 420-424).
4. Федеральный закон РФ от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».
5. Федеральный закон РФ от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне».
6. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».
7. Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
8. Федеральный закон от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации».
9. Федеральный закон от 14 июня 1994 г. № 5-ФЗ «О порядке опубликования и вступления в силу федеральных конституционных законов, федеральных законов, актов палат Федерального Собрания» (ст. 2, 6).
10. Постановление ВС РСФСР от 12 декабря 1991 г. № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств».
11. Указ Президента РФ от 6 марта 1997 г. № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера».
12. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011-2013.
13. Постановление Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».
14. Постановление Правительства РФ от 29 ноября 2000 г. № 904 «Об утверждении Положения о порядке ведения федерального регистра нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации».
15. Постановление Правительства РФ от 13 августа 1997 г. № 1009 «Об утверждении Правил подготовки нормативных правовых актов федеральных органов исполнительной власти и их государственной регистрации».
16. Закон Томской области от 7 марта 2002 г. № 9-03 «О нормативных правовых актах Томской области» (принят постановлением Государственной Думы Томской области от 21 февраля 2002 г. № 49).
17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

18. *Постановление* Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

19. *Постановление* Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия».

20. *Определение* Верховного Суда РФ от 1 марта 2012 г. № 34-Г11-21 «О признании частично недействующим Закона Мурманской области «О статусе депутата областной Думы»».

21. *Определение* Верховного Суда РФ от 28 января 2009 г. № 55-Г08-12 «ТК РФ устанавливает прямой запрет органам государственной власти субъектов РФ принимать законы и иные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам, отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти».

Литература

1. Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях). М., 1992.

2. Ершов В.В., Ершова Е.А. Правовые позиции Конституционного Суда РФ как источник трудового права // Трудовое право. 2000. № 2.

3. Иванов С.А. Еще раз по поводу судебных постановлений как источника трудового права // Судебная практика как источник права. М., 2000.

4. Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период. Некоторые проблемы // Государство и право. 1994. № 8-9.

5. Киселев И.Я. Трудовое право России: Историко-правовое исследование. М., 2001.

6. Курс российского трудового права. Т. 1: Общая часть / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1996.

7. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудово-правового компаративизма). Книга первая / под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007.

8. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск: Изд-во Том. гос. пед. ун-та, 1998.

9. Лушикова М.В., Лушиков А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006.

10. Маврин С.П., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: учеб. М.: Норма, 2010.

11. Молодцов М.В. Система трудового права и система законодательства о труде. М.: Юрид. лит., 1985.

12. Сборник правовых актов Международной организации труда, действующих в Российской Федерации / сост. проф. С.П. Маврин. СПб., 2004.

13. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1978.

14. Сосна Б.И., Горелко Н.А. Историко-правовое исследование источников трудового права России // История государства и права. 2001. № 5.

См. также Перечень рекомендуемой литературы по курсу

Контрольные вопросы по теме

1. Что такое «источник права»?
2. По каким критериям классифицируются источники трудового права?
3. В чем отличие кодексов от обычных законов?
4. Какие виды актов принимаются в результате деятельности Международной организации труда?
5. Какую роль играют акты судебных органов в регулировании трудовых отношений?
6. Что такое «локальные нормативные акты»?
7. По каким основаниям классифицируются локальные нормативные акты?

8. Относится ли коллективный договор к локальным нормативным актам?
9. Какие существуют способы разработки и принятия локальных нормативных актов и от чего зависит выбор определенного способа?
10. Какие существуют принципы действия законодательства о труде по юридической силе, во времени и по кругу лиц?

Задачи

Задача 1. Кирсанов обратился к директору ООО «Звезда» с письменным заявлением о предоставлении ему учебного отпуска на основании ст. 173 Трудового кодекса РФ для прохождения промежуточной аттестации в образовательном учреждении. Однако директор не удовлетворил заявление. Тогда Кирсанов прекратил работу и самостоятельно использовал учебный отпуск, в связи с чем был уволен за прогул по подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Кирсанов обратился в государственную инспекцию труда с жалобой о нарушении его трудовых прав работодателем, незаконности и необоснованности увольнения и требованием о восстановлении на работе. В обоснование заявления работник сослался на подп. «д» п. 39 Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», в котором указано, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, когда предоставление таких дней не зависело от усмотрения работодателя. Государственный инспектор труда отказал в удовлетворении жалобы, посчитав, что Постановление Пленума ВС РФ не является источником трудового права и не может применяться непосредственно, а в Трудовом кодексе РФ самовольное использование дней отпуска не предусмотрено.

Соответствует ли требованиям законодательства позиция государственного инспектора труда? Какова юридическая природа актов Пленума ВС РФ? Можно ли считать акты ВС РФ источниками трудового права?

Задача 2. Приказом генерального директора ОАО «Химволокно» было утверждено Положение, закрепляющее перечень сведений, составляющих коммерческую тайну. С указанным актом под роспись были ознакомлены все работники организации, кроме двенадцати человек, которые отказались его подписывать, в частности в связи с тем, что в качестве сведений, составляющих коммерческую тайну, содержались:

- сведения о численности и составе работающих;
- о размере заработной платы и условиях труда;
- о размерах имущества организации.

Работники обратились к государственному инспектору труда с жалобой на действия генерального директора, ссылаясь не только на противоречие этих норм федеральному законодательству, но также и на то

обстоятельство, что при принятии акта не было учтено мотивированное мнение работников.

Работодатель, в свою очередь, указал, что поступил правомерно, поскольку в соответствии с нормами ст. 372 ТК он должен учитывать при принятии локальных нормативных актов только мнение первичной профсоюзной организации, которая, однако, в организации работниками не создана.

Соответствуют ли действующему законодательству указанные положения акта и порядок его принятия? В каком порядке подлежат оспариванию нормы локальных нормативных актов? Какие последствия имеет для локального нормативного акта признание его в целом или в части не соответствующим законодательству?

Задача 3. Артамонов при рассмотрении трудового спора в суде об увольнении по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ в обоснование своих требований о восстановлении на работе указал, что он был уволен с нарушением предусмотренной коллективным договором процедуры, связанной с получением обязательного согласия профсоюзного органа по любому случаю расторжения трудового договора с работниками по инициативе работодателя.

Представитель работодателя сослался на то, что на включении указанного условия в коллективный договор настоял прежний руководитель организации, который, зная о своем будущем увольнении, намеренно подписал данный правовой акт со стороны работодателя исключительно с целью создания в дальнейшем юридических трудностей для организации при увольнении работников. По мнению представителя работодателя, это условие не соответствует норме ст. 82 Трудового кодекса РФ, и, кроме этого, Артамонов не является членом профсоюза.

Как следует поступить суду в указанном случае? Могут ли коллективный договор или локальные нормативные акты содержать положения, не предусмотренные трудовым законодательством?

Задача 4. Генеральный директор ЗАО «Химволокно» издал приказ, в соответствии с которым все сотрудники отдела снабжения (Молотовцев, Химченко и Скобичевский) переводились на режим неполного рабочего времени (четыре рабочих дня в неделю) сроком на два месяца с оплатой за фактически отработанное время. Работники обратились в суд с требованием о выплате им недоначисленной части заработной платы и компенсации морального вреда.

В обоснование своих требований работники ссылались на п. 4 ст. 8 Трудового кодекса РФ, в соответствии с которым нормы локальных нормативных актов, ухудшающие положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными

правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, а также локальные нормативные акты, принятые без соблюдения установленного ст. 372 Трудового кодекса РФ порядка учета мнения представительного органа работников, не подлежат применению.

Представитель работодателя возражал против требований истцов, указав, что данный приказ директора не является локальным нормативным актом, поэтому ссылки на ст. 8 Трудового кодекса РФ неуместны.

Каковы признаки нормативного правового акта? Кто прав в сложившейся ситуации?

Тема 3. Субъекты трудового права

1. Понятие и виды субъектов трудового права. Соотношение понятий «субъект трудового права» и «субъект трудового правоотношения».

2. Работник как субъект трудового права. Правовой статус и правосубъектность работника. Трудоспособность как элемент правосубъектности.

3. Трудоправовой статус иностранных граждан в РФ.

4. Работодатель как субъект трудового права. Виды работодателей. Правовой статус и правосубъектность работодателя.

5. Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Права профсоюзов и их классификация. Иные представительные органы работников. Представительные органы работодателей.

6. Государственные органы как субъекты трудового права (виды, компетенция). 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. Решение Высшего Совета Сообщества Беларуси и России от 22 июня 1996 г. № 4 «О равных правах граждан на трудоустройство, оплату труда и предоставление других социально-трудовых гарантий».

3. Гражданский кодекс РФ (часть 1, подразделы 1 и 2).

4. Налоговый кодекс РФ (часть 2) (ст. 333.28).

5. Трудовой кодекс РФ.

6. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

7. Федеральный закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» (ст. 13-13.3).

8. Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

9. Федеральный закон от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в Российской Федерации».

10. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

11. *Постановление* Правительства РФ от 17 февраля 2007 г. № 97 «Об установлении случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (временное разрешение на проживание)».

12. *Постановление* Правительства РФ от 22 декабря 2006 г. № 783 «О порядке определения исполнительными органами государственной власти потребности в привлечении иностранных работников и формирования квот на осуществление иностранными гражданами трудовой деятельности в РФ».

13. *Постановление* Правительства РФ от 15 декабря 2006 г. № 681 «О порядке выдачи разрешительных документов для осуществления иностранными гражданами временной трудовой деятельности в РФ».

14. *Постановление* Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. № 188 «О перечне инфекционных заболеваний, представляющих опасность для окружающих и являющихся основанием для отказа в выдаче либо аннулирования разрешения на временное проживание иностранным гражданам и лицам без гражданства, или вида на жительство, или разрешения на работу в РФ».

15. *Постановление* Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о федеральной службе по труду и занятости».

16. *Постановление* Правительства РФ от 11 октября 2002 г. № 755 «Об утверждении перечня объектов, в которые иностранные граждане не могут быть приняты на работу».

17. *Постановление* Правительства РФ от 25 ноября 1995 г. № 158 «Об утверждении требований к сертификату об отсутствии ВИЧ-инфекции, предъявляемому иностранными гражданами и лицами без гражданства при их обращении за визой на въезд в РФ на срок свыше трех месяцев».

18. *Постановление* Минтруда РФ от 29 апреля 2003 г. № 23 «Об утверждении Порядка подготовки и рассмотрения предложений по определению квоты на выдачу иностранным гражданам приглашений на въезд в РФ в целях осуществления трудовой деятельности».

19. *Постановление* ФАС Западно-Сибирского округа от 22 октября 2008 г. № Ф04-6434/2008 (14501-А45-25) по делу № А45-4204/2008 «Руководитель общества, являющийся его единственным учредителем, является работником этого общества».

Литература

1. *Васильев В.А.* Представительство в трудовых отношениях // Трудовое право. 2006. № 3.

2. *Драчук М.А.* Субъекты трудового права. Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та. 2009.

3. *Еришова Е.А.* Коллективные договоры – вид нормативных правовых договоров, содержащих нормы права // Трудовое право. 2008. № 10. С. 47-62.

4. *Курс российского трудового права Т. 1: Общая часть / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова.* СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1996.

5. *Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г.* Современное трудовое право (опыт трудово-правового компаративизма). Книга вторая / под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2009.

6. *Лушикова М.В.* Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль: Подати, 1998.

7. *Лотов Н.Л.* Правовой статус руководителя организации и членов коллегиально-исполнительного органа с точки зрения трудового права // Трудовое право. 2003. № 2. С. 19-26.

8. *Маврин С.П., Хохлов Е.Б.* Работник как субъект трудового права // Правоведение. 1996. № 4. С. 68-78.

9. Наумова Р.Л. Труд иностранцев у российского работодателя. М.: Дашков и К, 2009.
10. Сойфер В.Г. К вопросу о представителях работников организации // Законодательство и экономика. 2006. № 6.
11. Харитонов М.М. Множественность лиц на стороне работодателя: науч.-практ. пособие. М.: Юстицинформ. 2011.
12. Щур Д.Л., Щур-Труханович Л.В. Иностранцы работники: поиск, приглашение, легализация, прием и увольнение // СПС «КонсультантПлюс». 2010.

См. также Перечень рекомендуемой литературы по курсу

Контрольные вопросы по теме

1. Определите понятия «работник» и «работодатель».
2. Что такое трудоспособность работника?
3. В чем отличие правового положения иностранцев от правового положения граждан РФ в сфере регулирования трудовых отношений?
4. Какие виды работодателей закреплены в трудовом законодательстве? Чем они отличаются по правовому положению?
5. Что такое «профессиональный союз» и «представительный орган работников»? Как соотносятся эти понятия?
6. Каковы основные права и функции профессиональных союзов?
7. Должен ли профессиональный союз иметь статус юридического лица?
8. Какие представительные органы работников существуют?
9. В каких случаях государственные органы выступают в качестве субъектов трудового права?

Задачи

Задача 1. 12-летний Васильев, 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.

Можно ли считать Васильева субъектом данного правоотношения? Какие требования предъявляются законодательством при привлечении к труду несовершеннолетних граждан и какие правовые последствия может иметь их несоблюдение?

Задача 2. Петров, 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 Петров не зарегистрирован в государственном реестре в качестве индивидуального предпринимателя. Штукатуры обратились в суд с требованием к Петрову оплатить им работу.

Может ли Петров быть признан работодателем? Имеют ли указанные в задаче работники право требовать выплаты заработной платы и кто должен ее выплатить? Какое решение должен принять суд?

Задача 3. Семенову и Юшенкову директором ООО «Бурнефть» было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за невыполнение плана буровых работ. Инициативная группа работников общества предложила директору отменить приказ. Директор не согласился с требованиями инициативной группы, заявив, что оспорить его приказ могут только Семенов и Юшенков, заявлений от которых до настоящего времени не поступало.

Вправе ли указанное в задаче объединение работников по собственной инициативе выступить в защиту других работников, права которых нарушены? Предусмотрена ли такая форма представительства (защиты) интересов работников в действующем законодательстве?

Тема 4. Коллективное трудовое право

1. Понятие коллективного трудового права и социального партнерства, их соотношение. Принципы коллективного трудового права. Формы и уровни социального партнерства.

2. Субъекты коллективного трудового права (стороны, участники и органы социального партнерства, их статус). Коллективные правоотношения.

3. Порядок ведения коллективных переговоров. Гарантии для работников, участвующих в коллективных переговорах. Ответственность сторон социального партнерства.

4. Понятие и значение коллективного договора в системе локального регулирования.

5. Содержание (условия) коллективного договора (фактический и юридический аспекты содержания). Действие коллективного договора.

6. Социально-партнерское соглашение (понятие, виды). Стороны и участники социально-партнерских соглашений. Действие соглашения.

7. Понятие коллективного трудового спора (стороны, объект, содержание). Этапы разрешения коллективного трудового спора.

8. Порядок разрешения коллективного трудового спора:

- примирительной комиссией;
- с участием посредника;
- в трудовом арбитраже (виды, порядок создания и функционирования).

9. Правовое регулирование забастовок. Незаконные забастовки. Последствия признания забастовки незаконной.

Нормативный и вспомогательный материал

1. Конвенция МОТ № 154 от 19 июня 1981 г. «О содействии коллективным договорам».

2. *Рекомендации МОТ № 163 от 19 июня 1981 г. «О содействии коллективным переговорам».*
3. *Конвенция МОТ № 87 от 9 июля 1948 г. «О свободе ассоциации и защите права на организацию».*
4. *Рекомендация МОТ от 29 июня 1951 г. № 92 «О добровольном примирении и арбитраже».*
5. *Определение Конституционного Суда РФ от 8 февраля 2007 г. № 275-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Линева Сергея Юрьевича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 статьи 26 Федерального закона «О железнодорожном транспорте в Российской Федерации»».*
6. *Определение Конституционного Суда РФ от 16 октября 2003 г. № 318-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалоб Федерации профсоюзов авиационных диспетчеров Российской Федерации и Тюменской территориальной организации Федерации профсоюзов авиационных диспетчеров Российской Федерации на нарушение конституционных прав и свобод положением пункта 1 статьи 52 Воздушного кодекса Российской Федерации».*
7. *Трудовой кодекс РФ (раздел 2).*
8. *Воздушный кодекс РФ (ч. 1 ст. 52).*
9. *Кодекс РФ об административных правонарушениях (глава 5).*
10. *Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».*
11. *Федеральный закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» (в части, не противоречащей ТК РФ).*
12. *Федеральный закон от 2 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в части, не противоречащей ТК РФ).*
13. *Постановление Правительства РФ от 10 августа 2005 г. № 500 «О наделении федеральных органов исполнительной власти правом представления работодателей при проведении коллективных переговоров, заключении и изменении отраслевых (межотраслевых) соглашений на федеральном уровне».*
14. *Постановление Правительства РФ от 30 июня 2004 г. № 324 «Об утверждении Положения о федеральной службе по труду и занятости».*
15. *Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2002 г. № 901 «О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах».*
16. *Постановление Правительства РФ от 5 ноября 1999 г. № 1229 «О Порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».*
17. *Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2011–2013 годы.*
18. *Приказ Минздравсоцразвития РФ от 15 мая 2008 г. № 230н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по содействию в урегулировании коллективных трудовых споров по поводу заключения, изменения и выполнения соглашений, заключаемых на федеральном уровне социального партнерства, коллективных трудовых споров в организациях, финансируемых из федерального бюджета, а также коллективных трудовых споров, возникающих в случаях, когда в соответствии с законодательством Российской Федерации в целях разрешения коллективного трудового спора забастовка не может быть проведена».*
19. *Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2007 г. № 260 «Об утверждении Порядка опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению».*

20. *Приказ* Минздравсоцразвития РФ от 13 мая 2005 г. № 336 «Об утверждении Порядка организации взаимодействия Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации с Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений».

21. *Постановление* Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 59 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже».

22. *Постановление* Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 58 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника».

23. *Постановление* Минтруда РФ от 14 августа 2002 г. № 57 «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией».

24. *Приказ* Минздрава РФ от 25 июля 2003 г. № 326 «Об утверждении перечня минимума необходимых работ (услуг) на период проведения забастовки в организациях здравоохранения».

25. *Приказ* МПР РФ от 18 апреля 2003 г. № 330 «О Перечне минимума необходимых работ (услуг), обеспечиваемых в организациях, подведомственных МПР России, в период проведения забастовок».

26. *Приказ* Госгортехнадзора РФ от 27 января 2003 г. № 9 «О перечне минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах».

27. *Определение* Верховного Суда РФ от 23 марта 2012 г. № 33-Г12-3 «Исковые требования о признании предупредительных забастовок незаконными, обязанности проинформировать работников предприятия о вынесенном судебном решении, взыскании солидарно судебных расходов удовлетворены правомерно, поскольку ответчиками не был соблюден установленный действующим трудовым законодательством порядок проведения мероприятий по разрешению возникшего коллективного трудового спора».

28. *Определение* Верховного Суда РФ от 18 июля 2008 г. № 45-Г08-12 «Исковые требования о признании забастовки незаконной удовлетворены правомерно, так как требования работников шахты были выдвинуты без соблюдения предписаний ст. 399 ТК РФ. До объявления забастовки не были проведены примирительные процедуры, предусмотренные ст. 401 ТК РФ – ст. 404 ТК РФ».

29. *Определение* Верховного Суда РФ от 18 апреля 2008 г. № 45-Г08-9 «В соответствии со ст. 398 ТК РФ стороной коллективного трудового спора является работодатель (представитель), а не его филиал».

30. *Определение* Верховного Суда РФ от 21 марта 2008 г. № 78-Г08-5 «Иск о признании незаконной бессрочной забастовки работников удовлетворен правомерно, так как ответчиками не были выполнены требования ст. 410 Трудового кодекса РФ, регламентирующей объявление забастовки».

31. *Определение* Верховного Суда РФ от 20 апреля 2007 г. № 33-Г07-10 «Заявление о признании незаконной забастовки удовлетворено правомерно, так как в соответствии со ст. 413 Трудового кодекса РФ при наличии коллективного трудового спора забастовка является незаконной, если она была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных Трудовым кодексом РФ».

32. *Определение* Верховного Суда РФ от 10 февраля 2006 г. № 74-Г06-4 «Заявление о признании незаконной забастовки, объявленной решением конференции работников авиационно-технической базы, удовлетворено правомерно, поскольку забастовка, объявленная без учета сроков и процедур в подразделении, в котором реализация права на забастовку ограничена, при необеспечении минимума необходимых работ (услуг), предусмотренных законодательством, является незаконной».

33. *Определение* Верховного Суда РФ от 16 декабря 2005 г. № 78-Г05-65 «Трудовой арбитраж может быть создан только при наличии добровольного соглашения об этом всех участников коллективного трудового спора».

Литература

1. *Анисимов Л.Н.* Забастовка как способ разрешения коллективного трудового спора // Трудовое право. 2006. № 6. С. 54-61.

2. *Анисимов А.Л.* Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение // Трудовое право. 2003. № 1-2. С. 17-23.

3. *Бородин И.И.* Понятие, система, стороны и субъекты социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) // Трудовое право. 2006. № 1. С. 8-19.

4. *Васильев В.А.* Представительство и защита социально-трудовых прав работников предприятий малого предпринимательства // Трудовое право. 2007. № 12. С. 105-109.

5. *Драчук М.А.* Субъекты трудового права. Омск: Изд-во Ом. гос. ун-та. 2009.

6. *Ермилова Н.П.* Права и гарантии деятельности профсоюзных организаций: Обзор международных стандартов, российского законодательства и судебной практики // Трудовое право 2007. № 9. С. 19-25.

7. *Костян И.А.* Забастовка как средство защиты прав, свобод и законных интересов // Трудовое право. 2009. № 6. С. 53-62.

8. *Корицунова Т.* Участие работников в управлении организацией // Человек и труд. 2002. № 7.

9. *Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г.* Современное трудовое право (опыт трудового правового компаративизма). Книга вторая / под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2009.

10. *Люттов Н.Л.* Коллективные трудовые споры: сравнительно-правовой анализ. М.: Проспект, 2007.

11. *Люттов Н.Л.* Некоторые проблемы правового статуса представителей работников в социально-партнерских отношениях // Трудовое право. 2002. № 7.

12. *Лушников А.М., Лушников М.В.* Очерки теории трудового права. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006.

13. *Нуртдинова А.Ф.* Роль государства в механизме социального партнерства // Журнал российского права. 2000. № 2. С. 16-25.

14. *Нуртдинова А.Ф.* Социальное партнерство в Трудовом кодексе Российской Федерации // Хозяйство и право. 2001. № 4. С. 16-41.

15. *Нуртдинова А.Ф.* Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998.

16. *Пашков А.С.* О социальном партнерстве в сфере трудовых отношений // Правоведение. 1997. № 2. С. 6-15.

17. *Савич В.И.* Управление трудом и трудовое право. Томск, 1986.

18. *Сойфер В.Г.* Конституционное право на забастовку и его реализация // Законодательство и экономика. 2008. № 8. С. 35-41.

19. *Сойфер В.Г.* К вопросу о представителях работников организации // Законодательство и экономика. 2006. № 6. С. 45-52.

20. *Сошникова Т.Л.* Проблемы совершенствования законодательства о социальном партнерстве // Трудовое право. 2008. № 12. С. 80-87.

21. *Чеха В.В.* Теоретические аспекты представительства в системе социального партнерства: дис. ... канд. юрид. наук. Томск. 2005.

22. *Чуча С.Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в РФ. Омск, 2005.

23. *Чуча С.Ю.* Государство как сторона социального партнерства в России // Трудовое право. 2002. № 12. С. 60-69.

См. также Перечень рекомендуемой литературы по курсу

Контрольные вопросы по теме

1. В каких аспектах можно рассматривать категорию «социальное партнерство»?
2. Как следует соотносить понятия «коллективное трудовое право» и «социальное партнерство»?
3. Как соотносятся понятия «сторона социального партнерства», «участник социального партнерства», «орган социального партнерства»?
4. Какие существуют формы и уровни социального партнерства?
5. По каким основаниям можно привлечь к ответственности стороны социального партнерства?
6. Какие виды условий коллективного договора можно выделить?
7. На какой срок могут приниматься коллективный договор и социально-партнерское соглашение? Как продляется срок их действия?
8. Какие примирительные процедуры являются обязательными стадиями рассмотрения коллективного трудового спора?
9. Кому предоставляется право на проведение забастовки?
10. Какие обязанности несут стороны коллективного трудового спора в ходе забастовки?
11. Что такое локаут?
12. Какие гарантии предусмотрены для работников, участвующих в забастовке?
13. Какая забастовка считается незаконной и какие санкции предусмотрены за ее проведение?

Задачи

Задача 1. К руководителю организации обратился председатель профкома вновь организованного профсоюза с требованиями:

- предоставить профкому помещение;
- обеспечить телефоном, компьютером, копировальной техникой;
- предоставлять ежегодно для детей членов вновь образованного профсоюза по тридцать путевок в летний детский лагерь;
- выделить для нужд профкома один из автомобилей, принадлежащих организации;
- согласовывать с профсоюзом принятие локальных нормативных актов;
- дать ответ в письменном виде в течение десяти дней.

Составьте письменный ответ директора завода по поводу заявленных требований со ссылками на действующее трудовое законодательство.

Задача 2. Работодатель в письменной форме направил уведомление профсоюзному комитету о начале процедуры коллективных переговоров по изменению коллективного договора в связи с истечением срока действия прежнего, но получил отказ. По мнению профкома, коллективный договор в полной мере устраивает работников и не нуждается в изменениях и дополнениях.

Имеет ли право представительный орган работников отказаться от вступления в коллективные переговоры? Какие правовые последствия имеет для сторон социального партнерства такой отказ?

Задача 3. В организации был принят коллективный договор, в котором помимо положений общего действия содержались нормы, распространявшиеся только на членов профсоюза. В частности, указывалось, что увольнение по инициативе работодателя по п. 1 и 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ в отношении членов профсоюза осуществляется с предварительного согласия профкома организации. Несколько работников обратились за разъяснениями к инспектору труда, который пояснил, что данные положения коллективного договора незаконны и не могут применяться, поскольку договор распространяется на всех работников организации.

Профсоюз, в свою очередь, объяснил, что указанные положения договора были выработаны в результате длительных переговоров с работодателем именно для членов профсоюза, поскольку они уплачивают профсоюзные взносы, а другие работники письменно не уполномочили профсоюз представлять их интересы в коллективных переговорах.

Оцените законность содержания указанных положений в коллективном договоре? Какова сфера действия коллективного договора в пространстве и по кругу лиц?

Задача 4. В отраслевом тарифном соглашении, заключенном на федеральном уровне, было закреплено, что работодатели и отраслевое министерство обязуются установить тарифную ставку первого разряда для работников не менее 4500 рублей. В региональном отраслевом соглашении работодатели и отраслевой орган управления субъекта Федерации гарантировали работникам ставку первого разряда 2100 рублей.

Работники одной из управляющих компаний обратились к инспектору труда с просьбой разъяснить, какое из соглашений имеет приоритет. Кроме этого, в жалобе они указали на то, что работодатель вообще не применяет нормы указанных отраслевых соглашений.

В ходе проверки выяснилось, что данная управляющая компания не направила согласие на представление ее интересов в отраслевое объединение работодателей, вследствие чего, по мнению руководителя, на его организацию данные соглашения не распространяются. Работодатель также указал на отсутствие у него финансовых возможностей реализовывать нормы соглашений.

Каковы принципы действия социально-партнерских соглашений? Нормы какого из соглашений, указанных в данной задаче, имеют приоритет?

Задача 5. Работники Игарской гидрографической базы выдвинули на конференции 17 марта требования о пятикратном увеличении заработной платы, ее индексации, оплаты отпускных по последнему заработку. Эти требования рассматривались примирительной комиссией и трудовым арбитражем, но соглашение не было достигнуто. Тогда трудовой коллектив на конференции принял решение начать забастовку с 30 апреля, о чем работодателю было объявлено 23 апреля.

Директор Игарской гидрографической базы Васильев обратился в суд с иском о признании забастовки незаконной. В обоснование своих доводов Васильев указал суду на Положение об Игарской гидрографической базе, которым установлены ее основные задачи: навигационно-гидрографическое обеспечение безопасного плавания судов по обслуживаемому участку пути р. Енисей в период навигации; оборудование этого пути средствами навигационного ограждения и их эксплуатация; производство гидрографических исследований в границах обслуживаемого района с целью получения необходимых материалов для издания навигационных карт, пособий и руководств для плавания; организация лоцманских проводок и участие в морских арктических операциях; информация судоводителей об изменениях в навигационной обстановке обслуживаемого района.

Правомерны ли действия трудового коллектива Игарской гидрографической базы? Какие процедуры должны быть соблюдены при объявлении забастовки? Будет ли в данном случае иметь значение тот факт, что навигация в данном районе начинается в мае?

Задача 6. После окончания примирительных процедур в примирительной комиссии и подписания протокола разногласий работники ООО «АРС» приняли решение провести общее собрание для принятия решения об объявлении забастовки. Работники обратились к работодателю с требованием о предоставлении помещения и условий для проведения собрания, которые работодатель удовлетворил. Однако из двухсот работников организации на собрание пришло 89 человек. Председательствующий на собрании председатель профкома Збруев, предложил всем присутствующим проголосовать, несмотря на отсутствие кворума, что, по заявлению Збруева, было вызвано назначением собрания непосредственно перед выходным днем. Председатель профкома указал, что он располагает письменными заявлениями двадцати работников, не имеющих возможности участвовать в собрании, но заочно проголосовавших за объявление забастовки. После этого в ходе открытого голосования за объявление забастовки проголосовали единогласно, о чем была внесена запись в протокол собрания.

Соответствует ли указанная в задаче процедура принятия решения общим собранием нормам Трудового кодекса РФ? Можно ли признать законным объявление забастовки в данном случае?

Тема 5. Заключение и изменение трудового договора

1. Трудовой договор как институт трудового права, юридический факт (сделка), правоотношение.

2. Состав (элементы) трудового договора-сделки. Содержание (условия) трудового договора. Значение, виды и содержание трудовой функции как одного из обязательных условий трудового договора. Классификация трудовых договоров.

3. Преддоговорные переговоры и порядок заключения трудового договора, документы, необходимые для его заключения. Гарантии при заключении трудового договора.

4. Вступление трудового договора в силу. Аннулирование трудового договора и его правовые последствия.

5. Оформление приема на работу. Понятие персональных данных работника и их правовая защита.

6. Правовое регулирование испытания при приеме на работу.

7. Основания изменения трудового договора. Понятие и классификация переводов на другую работу. Правовое регулирование временных переводов на другую работу.

8. Изменение трудового договора в связи с модификацией организационных или технологических условий труда.

9. Правовое положение сторон трудового договора при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности или реорганизации.

10. Отстранение от работы.

Нормативный и вспомогательный материал

1. *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 9 июля 1964 г. № 122 «О политике в области занятости».

5. *Рекомендация* МОТ от 9 июля 1964 г. № 122 «О политике в области занятости».

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

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

8. *Конвенция* МОТ от 22 июня 1937 г. № 59 «Устанавливающая минимальный возраст приема детей в промышленность».

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

10. *Гражданский кодекс* РФ. Часть 2 (глава 60).

11. *Трудовой кодекс* РФ.

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 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ» (глава 4).

15. *Федеральный закон* от 7 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ» (главы 4–5).
16. *Федеральный закон* от 5 июля 2002 г. № 115-ФЗ «О правовом положении иностранных граждан в РФ» (ст. 13–13.3).
17. *Закон РФ* от 21 июля 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне» (разделы V–VI).
18. *Закон РФ* от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ» (главы 1–3).
19. *Указ Президента РФ* от 6 марта 1997 г. № 188 «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера».
20. *Постановление Правительства РФ* от 18 мая 2011 г. № 394 «Об утверждении перечня отдельных видов профессиональной деятельности и деятельности, связанной с источником повышенной опасности, на занятие которыми устанавливаются ограничения для больных наркоманией».
21. *Постановление Правительства РФ* от 17 февраля 2007 г. № 97 «Об установлении случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта Российской Федерации, на территории которого им выдано разрешение на работу (временное разрешение на проживание)».
22. *Постановление Правительства РФ* от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».
23. *Постановление Правительства РФ* от 11 октября 2002 г. № 755 «Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу».
24. *Приказ Минздравсоцразвития РФ* от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».
25. *Положение* о порядке замещения должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении Российской Федерации (утв. Приказом Минобразования РФ от 26 ноября 2002 г. № 4114).
26. *Постановление Минтруда РФ* от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек».
27. *Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих* (утв. Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37).
28. *Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС* от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР; раздела «Профессии рабочих обще для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. Выпуск 1».
29. *Квалификационный справочник рабочих*, которым устанавливаются месячные оклады (утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. № 58/3-102).
30. *Приказ Минздравсоцразвития РФ* от 6 августа 2007 г. № 525 «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».
31. *Приказ Минобразования РФ* от 26 июня 2000 г. № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».
32. *Постановление Госкомстата РФ* от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».
33. *Приказ Минздрава СССР* от 29 сентября 1989 г. № 555 (ред. от 14.03.1996) «О совершенствовании системы медицинских осмотров трудящихся и водителей индивидуальных транспортных средств» (приложения 7 и 9).

34. *Постановление* Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».

35. *Определение* Верховного Суда РФ от 28 августа 2007 г. № КАС07-388 «Перевод на другую работу с согласия работника под угрозой увольнения не является принудительным трудом».

36. *Письмо* Минздрава РФ от 21 августа 2003 г. № 2510/9468-03-32 «О предрейсовых медицинских осмотрах водителей транспортных средств».

Литература

1. *Абжанов К.* Трудовой договор по советскому праву. М.: Юрид. лит., 1974.
2. *Агашев Д.В.* О проблеме формирования института сделок в трудовом праве России // *Вестн. Том. гос. ун-та. Право.* 2012. 2(4). С. 55-66.
3. *Архипова О.А.* Трудовая функция работника (правовые вопросы): дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 1999.
4. *Архипов В.В.* Проблемные места ТК РФ – рабочее место и место работы // *ПС «КонсультантПлюс».* 2011.
5. *Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М.* Незаконное увольнение: науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2009.
6. *Бондаренко Э.Н.* Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб., 2004.
7. *Бриллиантова Н.А., Архипов В.В.* Проблема недействительности условий трудового договора // *Законодательство и экономика.* 2007. № 6. С. 43-51.
8. *Витко В.С., Цатурян Е.А.* Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга. М.: Статут, 2012.
9. *Головина С.Ю.* Содержание трудового договора при заемном труде // *Хозяйство и право.* 2004. № 10.
10. *Дивеева Н.И.* Содержание труда и трудовая функция работника: изменения в законодательстве и на практике // *Трудовое право.* 2004. № 12.
11. *Курс российского трудового права.* Т. 3: Трудовой договор / под ред. Е.Б. Хохловой. СПб., 2007.
12. *Лебедев В.М., Мананкова Р.П.* Ограничение свободы субъектов трудового договора // *Вестн. Том. гос. ун-та.* 2009. № 328. С. 98-100.
13. *Лившиц Р.З., Чубайс Б.М.* Трудовой договор. М.: Наука, 1986.
14. *Лушикова М.В., Лушиков А.М.* Очерки теории трудового права. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006.
15. *Лушикова М.В., Лушиков А.М.* Аннулирование трудового договора: проблемы и противоречия // *Трудовое право.* 2005. № 3.
16. *Лушиков А.М., Лушикова М.В.* О толковании трудового договора // *Правоведение.* 2005. № 2. С. 62-70.
17. *Морейн И.Б.* Перевод на другую работу. М.: Юрид. лит., 1965.
18. *Прием на работу.* Заключение трудового договора: учеб.-практ. пособие / отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: Контракт. Волтерс Клувер, 2011.
19. *Скобелкин В.Н.* Трудовые правоотношения. М.: Вердикт-1М., 1999.
20. *Таль Л.С.* Трудовой договор: Цивилистическое исследование: в 2 ч. Ярославль, 1913, 1918.
21. *Хохлов Е.Б.* К понятию трудового договора и договора найма труда // *Правоведение.* 1998. № 2. С. 122-127.
22. *Эрделевский А.М.* Трудовой и гражданско-правовой договоры: сходство и различия // *Трудовое право.* 2003. № 2. С. 4-6.

См. также Перечень рекомендуемой литературы по курсу

Контрольные вопросы по теме

1. В каких основных аспектах рассматривается категория «трудовой договор» в теории трудового права?
2. В чем отличие трудового договора от гражданско-правового договора?
3. Что является содержанием трудового договора?
4. Какие условия трудового договора являются обязательными, а какие факультативными?
5. В чем отличие условий договора от сведений, содержащихся в нем? Каковы правовые последствия отсутствия тех и других в заключенном трудовом договоре?
6. Каков порядок заключения трудового договора?
7. В отношении каких категорий работников не может устанавливаться условие об испытательном сроке?
8. Что такое «персональные данные работника»?
9. В чем отличие перевода от перемещения работника?
10. По каким основаниям можно классифицировать переводы?
11. В чем заключаются особенности правового положения работника и работодателя при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности или реорганизации?
12. Является ли отстранение работника от работы правом работодателя?

Задачи

Задача 1. Федоров предоставил 13-летнему Слесаренко работу в своем доме в качестве подсобного работника, оформив письменный договор. В ходе проверки инспектором труда, возбужденной по заявлению соседей, было установлено, что Слесаренко фактически работал на скотном дворе и в течение первых трех месяцев получал в обмен на работу продукты, но в последующие четыре месяца Федоров прекратил это делать. Кроме этого, было установлено, что Федоров систематически осуществлял торговлю мясом без регистрации в качестве индивидуального предпринимателя. Инспектор труда, изучив обстоятельства дела, обязал Федорова выплатить заработную плату в денежной форме за весь период работы и предоставить иные гарантии, предусмотренные для несовершеннолетних гл. 42 ТК РФ. Федоров обжаловал решение инспектора труда в суд, указав, что между ним и Слесаренко был заключен гражданско-правовой договор.

Дайте правовую оценку действиям указанных в задаче субъектов.

Задача 2. С Петровым еженедельно заключали договор на уборку производственных помещений организации. По истечении шести месяцев работы работник обратился к руководству организации с заявлением о предоставлении отпуска. Руководитель организации в удовлетворении заявления отказал, сославшись на то, что отношения между работником и организацией оформлялись договором возмездного оказания услуг.

Какие юридически значимые обстоятельства позволяют отличить трудовой договор от гражданско-правовых договоров о труде? Правомерен ли отказ руководителя организации?

Задача 3. При приеме на работу женщине установили испытательный срок. По истечении 2 месяцев она была уволена как не выдержавшая испытания. Женщина обратилась в суд с заявлением о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. В ходе подготовки дела к судебному разбирательству было установлено, что на момент принятия на работу женщина была беременна, а срок беременности составлял 3 недели. Суд отказал женщине в удовлетворении ее заявления на том основании, что представителям работодателя не было известно об этом факте, а женщина при заключении трудового договора не предоставила документ о состоянии беременности.

Является ли решение суда законным и обоснованным?

Задача 4. 15 февраля Гончаров был принят на работу по трудовому договору, заключенному с ООО «СТФ», в должности менеджера отдела рекламы с испытательным сроком продолжительностью два месяца с условием о размере заработной платы в размере 10000 рублей в месяц. По истечении третьего месяца директор общества установил Гончарову заработную плату в размере 25000 рублей в месяц. Гончаров обратился в суд с требованием признать различие в оплате на период испытательного срока дискриминацией и выплатить ему разницу в заработной плате, исходя из 25000 рублей в месяц, с момента заключения трудового договора.

Правомерно ли поступил работодатель? Решите спор по существу.

Задача 5. Самохваловой, находящейся в отпуске по беременности и родам, до отпуска работавшей в должности повара, в связи с репрофилированием деятельности ООО «Искра» был предложен перевод в ООО «Весна». Такой же перевод был предложен и другим работникам. Директор ООО «Искра» предъявил Самохваловой договор с ООО «Весна» о переводе работников с сохранением прежних условий выполнения работы. Самохвалова как и большинство работников ООО «Искра» согласилась на перевод, получив заверенную копию договора между организациями.

Через шесть месяцев после увольнения Самохвалова прибыла в ООО «Весна» для выполнения работы по своей должности, однако в предоставлении работы ей было отказано, а руководитель общества пояснил Самохваловой, что ему о ней ничего неизвестно и что она никогда не являлась работником ООО «Весна». Самохвалова обратилась в ООО «Искра», но руководитель данного общества предъявил ей приказ о ее увольнении по п. 5 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. Самохвалова решила обратиться в суд.

Какое требование и к какому субъекту должна заявить Самохвалова в исковом заявлении? Имеет ли в данном случае место перевод к друго-

му работодателю? Можно ли будет доказать наличие трудового правоотношения между Самохваловой и ООО «Весна» и при каких условиях?

Задача 6. Приказом директора ООО «Комбинат бытовых услуг» 20 января мастер мужской стрижки Онищенко была переведена в салон-парикмахерскую того же общества, расположенный в другом отдаленном районе города. Онищенко от перевода отказалась и не вышла на работу, в связи чем ей был объявлен выговор. Она обратилась в суд с иском об отмене приказа о применении выговора. В исковом заявлении она указала, что работа в новом салоне-парикмахерской связана для нее с длительными и затратными поездками.

Определите правомерность действий сторон.

Задача 7. В связи с изменением административно-территориальных границ муниципальных образований котельная пос. Восток оказалась на территории другого муниципального образования, глава администрации которого уволил директора котельной по п. 4 ст. 81 Трудового кодекса РФ. При этом с остальными работниками трудовые правоотношения были продолжены. Уволенный директор обратился в суд с иском о восстановлении на работе, полагая, что собственник имущества не изменился, поэтому на основании ст. 75 Трудового кодекса РФ глава администрации не имел права расторгать с ним трудовой договор. Суд удовлетворил иск в связи с тем, что в данном случае собственник имущества организации не изменился.

Какие юридически значимые обстоятельства необходимо доказать для сохранения трудовых правоотношений на основании ч. 5 ст. 75 Трудового кодекса РФ? Можно ли признать решение суда законным и обоснованным?

Задача 8. Начальник цеха поручил слесарю Гаврилову перейти к работе на другом станке и провести ремонт этого станка, предоставил ему все необходимые материалы и инструменты. После этого Гаврилов должен был приступить к выполнению своих непосредственных обязанностей по токарной обработке деталей двигателей. Гаврилов отказался приступить к порученной работе, сославшись на то, что согласно должностной инструкции он обязан выполнять лишь текущий ремонт, а порученная ему работа выходит за его пределы.

За отказ от выполнения порученной работы на новом рабочем месте слесарь Гаврилов был уволен за прогул согласно п. «а» 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Гаврилов обратился в суд, требуя восстановить его на работе, при этом он ссылался на предвзятое отношение к себе и на отсутствие обязанности производить ремонт в необходимом объеме в своей должностной инструкции. Представитель работодателя указал, что Гаврилов не может ссылаться на содержание должностной инструкции,

поскольку он с ней ознакомлен не был и в листе ознакомления отсутствует его роспись.

Какое решение должен принять суд? Решите спор по существу.

Тема 6. Рабочее время и время отдыха

1. Понятие рабочего времени. Правовые нормативы рабочего времени (понятие, значение, виды).
2. Виды рабочего времени.
3. Работа за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.
4. Понятие и виды режима рабочего времени.
5. Способы учета рабочего времени. Специфика суммированного учета рабочего времени.
6. Особенности правового регулирования рабочего времени отдельных категорий работников (совместителей, при работе вахтовым методом, на Крайнем Севере и в приравненных местностях, педагогических работников).
7. Понятие и виды времени отдыха. Правовое регулирование перерывов в течение рабочего дня и ежедневных (междусменных) перерывов, выходных и нерабочих праздничных дней.
8. Понятие и классификация отпусков. Правовые признаки трудового отпуска. Соотношение трудового отпуска с иными случаями освобождения от исполнения трудовых обязанностей.
9. Основные и дополнительные ежегодные оплачиваемые трудовые отпуска. Стаж работы, дающей право на трудовой отпуск. Порядок, очередность предоставления трудового отпуска, продление, перенесение, отзыв из отпуска.
10. Денежная компенсация отпуска. Компенсация за неиспользованный отпуск.
11. Специальные (целевые) отпуска и их виды.
12. Особенности времени отдыха отдельных категорий работников (совместителей, временных и сезонных работников, лиц, работающих на Крайнем Севере и в приравненных местностях, педагогических работников).

Нормативный и вспомогательный материал

1. Конституция РФ (ст. 37).
2. Конвенция МОТ от 24 июня 1994 г. № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени».
3. Конвенция МОТ от 24 июня 1970 г. № 132 «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)».

4. Конвенция МОТ от 25 июня 1958 г. № 111 «О дискриминации в области труда и занятий».
5. Конвенция МОТ от 10 июля 1948 г. № 90 «Относительно ночного труда подростков в промышленности».
6. Конвенция МОТ от 9 октября 1946 г. № 79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах».
7. Конвенция МОТ 24 июня 1936 г. № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках».
8. Конвенция МОТ от 25 октября – 19 ноября 1921 г. № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях».
9. Трудовой кодекс РФ (раздел III).
10. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ» (глава 5).
11. Федеральный закон от 7 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ» (глава 8).
12. Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».
13. Постановление Правительства РФ от 3 марта 2007 г. № 136 «О порядке предоставления мер социальной поддержки гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС и ядерных испытаний на Семипалатинском полигоне, в связи с исполнением ими трудовых обязанностей, а также выплаты пособия на погребение граждан, погибших (умерших) в связи с чернобыльской катастрофой».
14. Постановление Правительства РФ от 11 декабря 2002 г. № 884 «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета».
15. Постановление Правительства РФ от 11 октября 2001 г. № 719 «Об утверждении порядка предоставления отпусков работникам, усыновившим ребенка».
16. Постановление СМ СССР от 3 января 1983 г. № 12 «О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029».
17. Приказ Минобрнауки РФ от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений».
18. Приказ Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».
19. Постановление Минтруда РФ от 30 июня 2003 г. № 41 «Об условиях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры».
20. Приказ Минтранса РФ от 16 мая 2003 г. № 133 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха работников плавающего состава судов внутреннего водного транспорта».
21. Постановление Минтруда РФ № 26 и ФСС РФ № 34 от 4 апреля 2000 г. «Об утверждении Разъяснения о порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами».
22. Постановление Минтруда РФ от 27 июня 1996 г. № 40 «Об утверждении Разъяснения «Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя».

23. *Постановление* Госкомтруда СССР, Минюста СССР и ВЦСПС от 9 марта 1989 г. № 81/604-К-3/6-84 «Об утверждении Положения об условиях работы по совместительству» (в части, не противоречащей ТК РФ).

24. *Основные положения* о вахтовом методе организации работ (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, Секретариатом ВЦСПС, Минздравом СССР от 31 декабря 1987 г. № 794/33-82) (в части, не противоречащей ТК РФ).

25. *Постановление* Госкомтруда СССР № 162 и ВЦСПС от 30 мая 1985 г. № 12-55 «Об утверждении рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства» (в части, не противоречащей ТК РФ).

26. *Постановление* Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 6 июня 1984 г. № 170/10-101 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщины, имеющих детей» (в части, не противоречащей ТК РФ).

27. *Постановление* Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 29 апреля 1980 г. № 111/8-51 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения труда женщин, имеющих детей и работающих неполное рабочее время» (в части, не противоречащей ТК РФ).

28. *Правила* об очередных и дополнительных отпусках (утв. НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169) (в части, не противоречащей ТК РФ).

29. *Постановление* СНК СССР от 24 сентября 1929 г. «О рабочем времени и времени отдыха в предприятиях и учреждениях, переходящих на непрерывную производственную неделю» (в части, не противоречащей ТК РФ).

30. *Письмо* Роструда от 1 марта 2007 г. № 474-6-0 «Многосменный режим работы».

31. *Письмо* Минздравсоцразвития РФ от 7 декабря 2005 г. № 4334-17 «О порядке определения количества календарных дней неиспользованного отпуска».

32. *Письмо* Роструда от 1 марта 2007 г. № 475-6-0 «Расчет отпускных».

33. *Письмо* Роструда от 26 июля 2006 г. № 1133-6 «О порядке расчета денежной компенсации при увольнении».

34. *Письмо* Роструда от 23 июня 2006 г. № 944-6 «О выплате компенсации за неиспользованный отпуск».

35. *Определение* Верховного Суда РФ от 4 апреля 2012 г. № АКПИ12-317 «О прекращении производства по делу о признании недействующими пункта 1 Постановления Госкомтруда СССР, Президиума ВЦСПС от 25.10.1974 N 298/П-22 “Об утверждении Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день”, абзаца первого пункта 1 и абзаца 1 пункта 4 “Инструкции о порядке применения Списка...”, утв. Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 N 273/П-20».

Литература

1. *Бахнов М.С.* Еще раз о проблемах, связанных с практикой применения статьи 101 Трудового кодекса РФ // Трудовое право. 2006. № 7.

2. *Бриллиантова Н.А., Архипов В.В.* Проблемные нормы Трудового кодекса РФ, регулирующие рабочее время педагогических работников // Законодательство и экономика. 2008. № 7.

3. *Гейц И.В.* Рабочее время как основа нормирования труда: практ. пособие. М.: Дело и Сервис, 2003.

4. *Гинцбург Л.Я.* Трудовые отпуска рабочих и служащих. М.: Изд-во АН СССР, 1957.

5. *Гинцбург Л.Я.* Регулирование рабочего времени в СССР. М.: Наука, 1966.

6. *Ершов В.А.* Работа по совместительству: юридические аспекты. М.: ГроссМедиа; РОСБУХ, 2008.

7. *Касторнов Н.* Проблемы применения норм об учете рабочего времени // ЭЖ-Юрист. 2007. № 7.

8. *Смирнова Е.П.* Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха М.: ГроссМедиа, 2007.

9. *Сойфер В.Г.* Правовое регулирование труда наемных работников: наука и практика // Законодательство и экономика. 2007. № 4.

10. *Цыганов М.Е.* Регулирование сверхурочной работы: опыт стран Европейского Союза // Трудовое право. 2004. № 10.

См. также Перечень рекомендуемой литературы по курсу

Контрольные вопросы по теме

1. Как соотносятся категории «рабочее время» и «нормативы рабочего времени»?
2. Какие существуют нормативы рабочего времени?
3. В каком порядке работник привлекается к сверхурочной работе?
4. Какие режимы рабочего времени закреплены в законодательстве о труде? Чем обусловлен выбор определенного режима?
5. В чем особенности суммированного учета рабочего времени?
6. Что такое «время отдыха»?
7. В чем отличие времени отдыха от иных случаев освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей?
8. Какие виды времени отдыха закреплены в законодательстве о труде?
9. По каким основаниям можно классифицировать отпуска?
10. Как исчисляется компенсация за неиспользованный отпуск?

Задачи

Задача 1. 15-летний Ткачев совмещал работу с обучением на вечернем отделении техникума. Он обратился к работодателю с просьбой установить ему неполный рабочий день для того, чтобы иметь больше свободного времени для обучения, поскольку ему установлен 8-часовой рабочий день при пятидневной неделе. Стороны заключили письменное соглашение об установлении неполного рабочего времени.

Соответствует ли законодательству указанное в задаче письменное соглашение? Какие обязанности в области нормирования рабочего времени лежат на работодателях, использующих труд несовершеннолетних?

Задача 2. При заключении трудового договора с ООО «Вкус» Скобичевская со ссылкой на ст. 93 Трудового кодекса РФ предложила включить в договор условие о неполном рабочем времени, поскольку ее сыну исполнилось лишь 12 лет. Руководство пошло ей навстречу, и она была принята на работу на таких условиях.

Через полтора года после исполнения сыну Скобичевской 14 лет директор ООО «Вкус» потребовал от нее перехода на полный режим рабочего времени, от чего она отказалась, ссылаясь на то, что ее вполне устраивает установленная продолжительность рабочей недели.

Кто прав в сложившейся ситуации? От каких обстоятельств зависит решение ситуации?

Задача 3. Директор ОАО «Молочные продукты», учитывая условия работы организации с поставщиками и покупателями готовой продукции, издал приказ о переходе с пятидневной на шестидневную рабочую неделю. Работники возражали против такого изменения и, создав инициативную группу, обратились с жалобой в Рострудинспекцию.

Правомерно ли поступил директор ОАО «Молочные продукты»? Каков порядок установления пяти- и шестидневной рабочей недели?

Задача 4. В ООО «Управление технологического транспорта № 2» в г. Новосибирске в соответствии с утвержденными Правилами внутреннего трудового распорядка для водителей был введен суммированный учет рабочего времени. Согласно п. 7.3 Правил внутреннего трудового распорядка для водителей установлен учетный период продолжительностью в один месяц. В связи с этим в конце каждого текущего месяца работодатель запрашивает у водителей согласие на привлечение их к сверхурочным работам в течение каждого следующего месяца. Это установлено п. 8.1 Правил внутреннего трудового распорядка, которым также предусмотрена разработка и принятие Графика привлечения к сверхурочным работам водителей на год вперед.

Работники посчитали, что нормы указанных пунктов Правил внутреннего трудового распорядка ООО «УТТ № 2» не соответствуют действующему законодательству о труде и обратились в суд. Представитель указанного общества в суде сообщил, что локальные нормы составлены на основании Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей, утвержденного приказом Минтранса РФ от 20 августа 2004 года № 15, и полностью ему соответствуют.

Какое решение должен принять суд?

Задача 5. Васильева, директора филиала, находясь в отпуске по уходу за ребенком, написала заявление работодателю о предоставлении ей работы на условиях неполного рабочего времени в соответствии со ст. 256 Трудового кодекса РФ. Работодатель отказал Васильевой в предоставлении работы в качестве директора филиала, сославшись на то, что работа директора филиала предполагает полный рабочий день и связана с систематическими служебными поездками. Ей была предложена работа на условиях неполного рабочего времени, но по другой вакантной должности. Васильева обратилась в суд с иском к работодателю в связи с нарушением им трудового законодательства.

Оцените правомерность действий сторон.

Задача 6. Работодатель в течение месяца периодически привлекал слесарей Орлова и Сергеева с их согласия к сверхурочным работам в связи с частыми авариями трубопровода системы тепло- и водоснабжения в зданиях и сооружениях организации. Впоследствии работодатель

по соглашению с Орловым и Сергеевым установил для них ненормированный режим рабочего времени. При выплате заработной платы работники обнаружили, что им не была произведена оплата за сверхурочную работу и потребовали от работодателя произвести ее. Работодатель отказал, сославшись на то, что в качестве компенсации им будет предоставлен дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью 3 дня.

В каком порядке устанавливается и компенсируется ненормированный режим рабочего времени? Как следует разграничивать сверхурочные работы и ненормированный режим рабочего времени?

Задача 7. Накануне выходного дня бригаде слесарей был объявлен приказ директора о работе в выходные дни в связи с ремонтом вышедшего из строя парового котла. Два слесаря на работу в выходные дни не вышли, за что были привлечены к дисциплинарной ответственности.

Правомерны ли действия директора? В каких случаях разрешается привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и в каком порядке она компенсируется?

Задача 8. Бовин, непрерывно проработав в организации 9 месяцев, подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переездом в другую местность. В заявлении он также требовал выплатить ему компенсацию за неиспользованный основной ежегодный оплачиваемый отпуск в размере среднего месячного заработка, который составлял 14 тыс. рублей. Бухгалтерия исчислила компенсацию за неиспользованный отпуск только за 20 дней, ссылаясь на то, что Бовин не проработал полный рабочий год.

Бовин обратился в суд с исковым заявлением, где потребовал полной компенсации за неиспользованный отпуск, поскольку в соответствии с Трудовым кодексом РФ право на отпуск возникло у него через 6 месяцев непрерывной работы в данной организации.

Подлежит ли удовлетворению исковое заявление Бовина? Какое решение должен вынести суд?

Задача 9. Директор ООО «Автотранс» в связи со сложным финансово-экономическим положением организации и невозможностью погасить обязательства по заработной плате издал приказ о предоставлении работникам отпуска без сохранения заработной платы на 1 месяц.

Оцените правомерность действий директора ООО «Автотранс». Каковы порядок и основания предоставления отпуска без сохранения заработной платы?

Тема 7. Заработная плата. Гарантийные выплаты и компенсации

1. Правовое понятие и признаки заработной платы.
2. Принципы и методы регулирования заработной платы. Основные государственные гарантии в этой сфере.

3. Нормирование оплаты труда. Тарифная система и ее элементы. Виды тарифной системы.
4. Повременная система заработной платы и ее особенности.
5. Сдельная система и ее модификации.
6. Премияльная система (понятие и структура). Основания и порядков депремирования.
7. Правовая охрана заработной платы. Виды, основания и порядок удержаний из заработной платы.
8. Порядок выплаты заработной платы. Исчисление среднего месячного заработка.
9. Оплата труда в особых условиях. Районный коэффициент и процентная надбавка к заработной плате для работников, занятых на Крайнем Севере и в приравненных местностях (значение, правила исчисления).
10. Оплата труда при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных.
11. Нормирование труда. Виды норм труда. Сдельные расценки.
12. Гарантийные выплаты и компенсации.

Нормативный и вспомогательный материал

1. Конституция РФ.
2. Конвенция МОТ от 29 июня 1951 г. № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности».
3. Рекомендация МОТ от 23 июня 1981 г. № 165 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями».
4. Конвенция МОТ от 1 июля 1949 г. № 95 «Об охране заработной платы».
5. Гражданский кодекс РФ (часть 2, гл. 60).
6. Трудовой кодекс РФ (раздел VI).
7. Определение Конституционного Суда РФ от 17 декабря 2009 г. № 1557-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Барахтенко Марии Николаевны на нарушение ее конституционных прав Федеральным законом "О внесении изменений в Федеральный закон "О минимальном размере оплаты труда" и другие законодательные акты Российской Федерации"».
8. Федеральный закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».
9. Указ Президента РФ от 18 июля 2005 г. № 813 «О порядке и условиях командирования федеральных государственных гражданских служащих».
10. Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».
11. Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».
12. Постановлением Правительства РФ от 8 августа 2008 г. № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом

предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

13. *Постановление* Правительства РФ от 11 августа 2007 г. № 514 «О порядке и условиях возмещения расходов, связанных с переездом федерального государственного гражданского служащего и членов его семьи в другую местность при переводе федерального государственного гражданского служащего в другой федеральный государственный орган».

14. *Постановление* Правительства РФ от 17 февраля 2007 г. № 97 «Об установлении случаев осуществления трудовой деятельности иностранным гражданином или лицом без гражданства, временно пребывающими (проживающими) в Российской Федерации, вне пределов субъекта РФ, на территории которого им выдано разрешение на работу (разрешено временное проживание)».

15. *Постановление* Правительства РФ от 24 декабря 2007 г. № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

16. *Постановление* Правительства РФ от 2 апреля 2003 г. «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность».

17. *Постановление* Правительства РФ от 2 октября 2002 г. № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории РФ, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

18. *Постановление* Правительства от 29 марта 2002 г. № 187 «Об оплате труда граждан, занятых на работах с химическим оружием».

19. *Постановление* Правительства от 21 марта 1994 г. № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними договоров (контрактов)».

20. *Постановление* Правительства РФ от 13 мая 1992 г. № 309 «О повышении районных коэффициентов в отдельных районах и городах Томской области».

21. *Постановление* Совмина СССР и ВЦСПС от 24 сентября 1989 г. № 794 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Иркутской области и Красноярского края».

22. *Постановление* ЦК КПСС, Совмина СССР, ВЦСПС от 9 января 1986 г. № 53 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в южных районах Дальнего Востока, Бурятской АССР и Читинской области».

23. *Постановление* Совмина СССР от 11 апреля 1985 г. № 298 «О введении надбавок к заработной плате рабочих и служащих предприятий, учреждений и организаций, расположенных в Тувинской АССР».

24. *Постановление* СМ СССР от 3 января 1983 г. № 12 «О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера, утвержденный Постановлением Совета Министров СССР от 10 ноября 1967 г. № 1029».

25. *Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих* (утв. Постановлением Минтруда РФ от 21 августа 1998 г. № 37).

26. *Постановление* Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31 января 1985 г. № 31/3-30 «Об утверждении Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР; раздела «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих. Выпуск 1».

27. *Квалификационный справочник рабочих, которым устанавливаются месячные оклады* (утв. Постановлением Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 20 февраля 1984 г. № 58/3-102).

28. *Постановление* Минтруда РФ от 16 мая 1994 г. № 37 «Об утверждении разъяснения «О порядке установления и исчисления трудового стажа для получения процентных надбавок к заработной плате лицам, работающим в районах Крайнего Севера, приравненных к ним местностях, в южных районах Дальнего Востока, Красноярского края, Иркутской и Читинской областей, Республики Бурятия, в Республике Хакасия»».

29. *Приказ* Минтруда РСФСР от 22 ноября 1990 г. № 2 «Об утверждении инструкции о порядке предоставления социальных гарантий и компенсаций лицам, работающим в районах Крайнего Севера и в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами».

30. *Определение* Верховного Суда РФ от 7 октября 2011 г. № 3-В11-31 «Дело о взыскании недоначисленной заработной платы, компенсации морального вреда передано на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку материалами дела установлено, что довод истицы о том, что ее заработная плата без районного коэффициента и северной надбавки работодателем установлена в размере ниже минимального размера оплаты труда, не проверялся».

31. *Определение* Верховного Суда РФ от 1 апреля 2011 г. № 5-В11-15 «Дело в части взыскания заработной платы за время приостановления работы и денежной компенсации за задержку ее выплаты направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку работник во время приостановления работы вправе не выходить на работу и за это время ему должен сохраняться средний заработок».

32. *Определение* Верховного Суда РФ от 21 мая 2010 года № 8-В10-2 «В удовлетворении иска о взыскании недополученной заработной платы, компенсации морального вреда отказано правомерно, так как совокупный размер месячной заработной платы истца, включая должностной оклад, доплату за работу в ночное время, нерабочие праздничные дни, а также иные выплаты, составляет минимальный размер оплаты труда, является правильным и вывод судебных инстанций о том, что нарушения трудовых прав истца при выплате ему заработной платы в указанный им период ответчиком не допущено».

33. *Обзор* законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за первый квартал 2010 г. (утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 16 июня 2010 г.) (вопрос 8 «Производство по делам, возникающим из трудовых и социальных правоотношений»).

34. *Определение* Верховного Суда РФ от 10 сентября 2008 года № 83-Г08-11 «Об оставлении без изменения решения Брянского областного суда от 26.05.2008, которым оставлено без удовлетворения заявление о признании недействующими п. 1 и п. 4 постановления администрации Брянской области «О повышении с 1 сентября 2007 г. размера тарифной ставки (оклада) первого разряда единой тарифной сетки по оплате труда работников государственных учреждений, находящихся в ведении Брянской области» от 28.09.2007 № 776».

35. *Письмо* Роструда от 1 марта 2007 г. № 472-6-0 «Периодичность выплаты зарплат».

36. *Письмо* Роструда от 13 февраля 2007 г. № 317-6-1 «Об учете премий при расчете среднего заработка».

37. *Письмо* Роструда от 10 октября 2006 г. № 1688-6-1 «О неправомерности установления в трудовых договорах заработной платы в иностранной валюте».

38. *Письмо* Роструда от 8 сентября 2006 г. № 1557-6 «Начисление авансов по зарплате».

39. *Письмо* Роструда от 23 июня 2006 г. № 947-6 «Об удержании заработка за неотработанные дни отпуска».

40. *Письмо* Роструда от 23 июня 2006 г. № 945-6 « О порядке расчета заработка для расчета отпуска в случае, если сотрудник неделю работает, неделю отдыхает».

41. *Письмо* Минтруда РФ от 28 апреля 1994 г. № 727-РБ «О порядке применения Постановления Правительства Российской Федерации от 21 марта 1994 г. № 210 «Об условиях оплаты труда руководителей государственных предприятий при заключении с ними трудовых договоров (контрактов)»».

42. Информационное письмо Департамента по вопросам пенсионного обеспечения Минтруда РФ от 9 июня 2003 г. № 1199-16, Департамента доходов населения и уровня жизни Минтруда РФ от 19 мая 2003 г. № 670-9, ПФ РФ от 9 июня 2003 г. № 25-23/5995 «О размерах районных коэффициентов, действующих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, для рабочих и служащих непроемких отраслей, установленных в централизованном порядке».

Литература

1. *Алехина О.* Стимулирующий эффект гибких систем заработной платы // Человек и труд. 1997. № 1.
2. *Архипов В.В.* Статья 137 Трудового кодекса РФ: практический аспект // Законодательство и экономика. 2009. № 5.
3. *Балашов Ю.К., Коваль А.Г.* Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования // Кадры предприятия. 2002. № 7.
4. *Большакова А.Е.* О правовой природе суточных выплат // Трудовое право. 2007. № 3.
5. *Вишневская Н.Т.* Особенности минимальной заработной платы в странах ОЭСР // Труд за рубежом. 2006. № 1.
6. *Вишневская Н.Т.* Социально-экономические последствия повышения минимальной заработной платы // Труд за рубежом. 2006. № 2.
7. *Гнездовский Ю.* Линейная бестарифная модель оплаты труда // Человек и труд. 1997. № 1.
8. *Лившиц Р.З.* Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М.: Наука, 1972.
9. *Лушников М.В., Поваренков А.Ю.* Основные государственные гарантии по обеспечению своевременной выплаты заработной платы // Трудовое право. 2009. № 6.
10. *Лушников М.В., Орлова Е.И.* Государственные гарантии величины минимального размера оплаты труда: история, теория, практика // Законодательство и экономика. 2008. № 12.
11. *Лушников М.В., Лушиков А.М.* Основные государственные гарантии по оплате труда: Сравнительно-правовой анализ // Трудовое право. 2005. № 2.
12. *Мазманова Б.Г.* Право на труд, концептуальные и методологические подходы к его оплате // Трудовое право. 2003. № 5.
13. *Нуртдинова А.* Правовое регулирование оплаты труда. // Хозяйство и право. 2006. № 10.
14. *Орловский Ю.П.* Совершенствование законодательства, регулирующего оплату труда научных работников // Законодательство и экономика. 2006. № 10.
15. *Соболенская А.А.* Новые тенденции в оплате труда в США // Трудовое право. 2004. № 12.
16. *Савич В.И.* Премирование рабочих и служащих за высокое качество продукции и материальная ответственность за брак. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1976.
17. *Соболенская А.А.* Новые тенденции в оплате труда в США // Трудовое право. 2004. № 12.
18. *Сойфер В.Г., Желтов О.Б.* Правовые проблемы оплаты труда: теория и практика // Трудовое право. 2007. № 6.
19. *Способы обеспечения выплаты заработной платы: зарубежный опыт и международно-правовые стандарты* // Человек и труд. 1997. № 1.
20. *Устинова С.А.* Снижение заработной платы. Мнение эксперта // Трудовое право. 2009. № 6.
21. *Хныкин Г.* Роль локальных нормативных актов в системе отношений по оплате и нормированию труда // Вопросы трудового права. 2006. № 3.
22. *Чуча С.Ю.* Гарантии получения заработной платы при несостоятельности работодателя // Государство и право. 2002. № 11.

См. также Перечень рекомендуемой литературы по курсу

Контрольные вопросы по теме

1. Как соотносятся понятия «зарботная плата» и «оплата труда»?
2. Какие методы регулирования зарботной платы существуют?
3. Какие элементы входят в тарифную систему?
4. В чем преимущества и недостатки повременной и сдельной систем зарботной платы?
5. Какие элементы составляют премиальную систему зарботной платы и какова ее правовая природа?
6. Какие методы защиты зарботной платы существуют?
7. По каким основаниям и в каких размерах возможны удержания из зарботной платы?
8. Какие меры ответственности могут применяться к работодателю за задержку выплаты зарботной платы?
9. Что такое «гарантия», «компенсация», «надбавка», «доплата»? Как соотносятся эти категории?
10. Какие компенсационные выплаты предоставляются работникам, направляемым в командировку? В каких еще случаях законодательством предусмотрены компенсационные выплаты?
11. Какие гарантийные выплаты предусмотрены трудовым законодательством?

Задачи

Задача 1. Директор мясокомбината приказом установил, что с 1 октября зарботная плата директора, его заместителей, начальников отделов будет выплачиваться в наличной форме в валюте ЕС. Для остальных работников зарботная плата выплачивается в рублях, а по желанию работника – в натуральной форме в любом объеме в пределах размера месячной зарботной платы.

Оцените правомерность приказа.

Задача 2. В связи с повышением минимального размера оплаты труда руководство организации приняло решение о включении районного коэффициента в размере 30 % в состав минимального размера оплаты труда при определении размеров ставок. Таким образом, с учетом районного коэффициента, надбавок и доплат зарботная плата оказалась не ниже установленного МРОТ, но реального повышения оплаты труда не произошло. Работники обратились в суд, полагая, что все надбавки и доплаты должны начисляться сверх установленных ставок с учетом особых климатических, вредных, опасных и других условий труда. Работодатель в обоснование своей позиции указал, что в соответствии с п. 1 ст. 129 понятие зарботной платы включает в себя компенсационные и стимулирующие выплаты.

Какое решение должен принять суд?

Задача 3. Работнику при введении новых систем оплаты труда в бюджетных учреждениях в соответствии с положением об оплате труда был установлен оклад в размере 6000 рублей по нижней границе «вилки» окладов (6000-7200). Имеет ли работник право требовать установ-

ления ему оклада в размере 7200 рублей? Используйте при решении задачи подзаконные нормативные правовые акты.

Задача 4. Работодатель, находящийся в трудном финансово-экономическом положении, издал приказ, обязывающий работников заключать с работодателем перед каждой выплатой заработной платы договор займа на сумму, превышающую 7000 рублей. За собой он оставил право осуществлять удержания из заработной платы работников на сумму займа. Ряд работников отказались подписывать договоры, за что были подвергнуты дисциплинарным взысканиям.

Оцените правомерность поведения субъектов.

Задача 5. Приказом начальника механосборочного цеха от 12 июля были депремированы (полностью или частично) следующие работники: сборщики на конвейере – полностью в виду перерасхода премиального фонда; токарь Сергеев – на 15 % за то, что систематически оставлял рабочее место необузданным; сварщик Иванов – полностью за прогул; шлифовщик Антонов – на 50% за неоднократное допущение брака; слесарь Горюнов – на 25 % за грубость и пререкания с мастером.

Что является основанием для депремирования и в каком порядке оно производится? Оцените правомерность данного приказа.

Задача 6. В Положении о премировании работников ОАО «Легенда» в нескольких пунктах содержалась ссылка на «обычный размер вознаграждения работника» как на базовую величину для подсчета размера премии. Возник спор между представителем первичной профсоюзной организации ОАО «Легенда» и начальником Отдела труда и заработной платы данного общества. Представитель профсоюза считал, что понятие «обычного размера вознаграждения» является синонимом средней заработной платы работника, начальник Отдела труда и заработной платы полагал, что данную категорию следует приравнивать к базовому должностному окладу.

Кто прав в данном споре?

Задача 7. Работник бюджетной организации в течение мая 3 раза был привлечен к работе в выходной день. По его заявлению ему предоставлялись другие дни отдыха, а работа в соответствии со ст. 153 Трудового кодекса РФ оплачивалась в одинарном размере, исходя из размера дневной ставки. Ежемесячный заработок работника состоит:

из 8000 рублей – месячный оклад;

7000 рублей сумма доплат, надбавок и премий.

Определите размер месячной заработной платы работника за май с учетом привлечения к работе в выходные дни, если работа осуществлялась в пределах нормы рабочего времени.

Как изменится решение, если работнику установлена сдельная система заработной платы, а размер заработной платы за май составил 15 тыс. рублей.

Задача 8. Ежемесячный заработок работника составляет 15 тыс. рублей. Количество рабочих дней в марте – 23. В организации установлена 5-дневная рабочая неделя с 8-часовой продолжительностью рабочего времени.

Какими способами может компенсироваться сверхурочная работа в соответствии с Трудовым кодексом РФ? Определите сумму заработной платы за март работнику, отработавшему сверхурочно 10 марта в течение 3 часов и 13 марта в течение 2 часов, в соответствии с нормами Трудового кодекса РФ.

Задача 9. Руководитель отдела развития ОАО «Проекция» Филиппов обратил внимание, что при начислении вознаграждения по итогам работы за год ему не была начислена сумма стимулирующего вознаграждения за достижение его отделом высоких показателей эффективности. Филиппов обратился в бухгалтерию за разъяснением, где ему пояснили, что такое вознаграждение было предусмотрено Положением о стимулирующих выплатах, принятым в ОАО «Проекция» три года назад и в конце ноября утратившим свою силу. Поскольку другого аналогичного положения принято не было, сохранил свое действие лишь Регламент оплаты труда, которым подобные выплаты не предусматриваются.

Филиппов обратился за разъяснением в юридический отдел ОАО «Проекция», указав, что, поскольку Положение о стимулирующих выплатах действовало в организации с января по ноябрь текущего года, за это время ему и сотрудникам его отдела должны быть выплачены причитающиеся суммы пропорционально к продолжительности календарного года.

Какое разъяснение вы должны дать Филиппову как начальник юридического отдела ОАО «Проекция»?

Задача 10. Токарь Нестерчук работает в ООО «СУПНП и КРС» г. Стрежевого, расположенного в местности, приравненной к районам Крайнего Севера. После очередного отпуска он обратился к работодателю для оплаты стоимости его проезда и проезда его семьи личным автотранспортном к месту использования отпуска в г. Барнауле и обратно. При этом к оплате были представлены квитанции с парома по маршруту «г. Стрежевой – г. Томск» и обратно. Нестерчук пояснил, что летом дорога по указанному маршруту отсутствует и единственная возможность достичь пункта назначения кратчайшим путем – это паромная переправа. Кроме того, он пояснил, что в случае движения в пункт назначения объездной дорогой стоимость расходов на бензин была бы значительно выше.

Работодатель отказался оплачивать стоимость паромной переправы. Как следует решить этот спор? Зависит ли его решение от содержания локальных нормативных актов ООО «СУППИ и КРС»?

Задача 11. Алексеев, работник ООО «КМЗ», в течение месяца неоднократно направлялся в другую местность в целях организации доставки и контроля за сохранностью груза. Общее количество времени пребывания в пути за указанный период составило 10 дней. Работодатель в соответствии с Трудовым кодексом РФ осуществлял возмещение расходов, связанных с исполнением трудовых обязанностей, а также производил выплаты для повышения бдительности, осмотрительности и контроля за сохранностью груза в размере 300 рублей в день.

При исчислении среднего заработка для справки о доходах Алексеевым было установлено, что при его исчислении не были учтены суммы выплат, полученные им в связи с сопровождением грузов. Алексеев потребовал от работодателя пересчитать сумму заработка, включив эти суммы в состав средней заработной платы. Работодатель отказал, сославшись на то, что эти суммы являлись частью компенсаций в связи с направлением в командировку, поэтому не должны включаться в средний заработок.

Алексеев обратился в суд. Суд установил, что данные выплаты производились в полном объеме и другим работникам, направляемым работодателем для сопровождения грузов, независимо от документального подтверждения и фактического возмещения каких-либо расходов в пути.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 12. В целях введения новой системы управления персоналом в ООО «ХимСвет» был издан приказ, в соответствии с которым работникам общества предлагалось дать согласие на заключение срочных трудовых договоров вместо договоров, заключенных на неопределенный срок. В таком случае размер их заработной платы индексировался с коэффициентом 1,2. В ответ на возражение представителя профсоюзного органа о дискриминации представитель работодателя пояснил, что меры направлены на улучшение исполнительской дисциплины, они не ухудшают существующие условия оплаты труда, а, напротив, содержат возможности для повышения размера оплаты. Кроме того, в данном случае правовые последствия зависят не от пола, расы, возраста, религиозных или политических убеждений работников.

Кто прав в этой ситуации?

Тема 8. Дисциплина труда

1. Понятие, содержание и методы обеспечения дисциплины труда.

2. Внутренний трудовой распорядок работодателя: понятие, значение, содержание и его нормативная основа.

3. Понятие, виды и порядок применения мер поощрения к работникам. Порядок награждения государственными наградами и присвоения почетных званий.

4. Понятие дисциплинарной ответственности. Общая и специальная дисциплинарная ответственность. Виды дисциплинарных взысканий (общие и специальные).

5. Общий порядок применения и снятия (погашения) дисциплинарных взысканий.

6. Особенности применения дисциплинарных взысканий для отдельных категорий работников.

Нормативный и вспомогательный материал

1. *Трудовой кодекс РФ* (раздел VIII).
2. *Федеральный закон от 8 марта 2011 г. № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производств и объекты в области использования атомной энергии».*
3. *Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ»* (глава 7).
4. *Федеральный закон от 7 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ»* (главы 6, 12).
5. *Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в РФ»* (глава 5).
6. *Федеральный закон от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации»* (ст. 29).
7. *Федеральный закон от 22 августа 1996 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»* (ст. 20).
8. *Федеральный закон от 21 ноября 1995 г. № 170-ФЗ «Об использовании атомной энергии»* (ст. 38).
9. *Закон РФ от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации»* (ст. 41.6 – 41.7).
10. *Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации»* (ст. 12.1).
11. *Закон РФ от 10 июля 1992 № 3266-1 «Об образовании»* (ст. 55).
12. *Указ Президента РФ от 30 декабря 1995 г. № 1341 «Об установлении почетных званий Российской Федерации, утверждении положений о почетных званиях и описания нагрудного знака к почетным званиям Российской Федерации».*
13. *Указ Президента РФ от 2 марта 1994 г. № 442 «О государственных наградах в Российской Федерации».*
14. *Постановление Правительства РФ от 22 сентября 2000 г. № 715 «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота»*
15. *Постановление Правительства РФ от 21 сентября 2000 г. № 708 «Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации».*
16. *Постановление Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 395 «Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта».*
17. *Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»* (п. 33-53).

Литература

1. *Абрамова А.А.* Дисциплина труда в СССР (правовые вопросы). М.: Юрид. лит., 1969.
2. *Абрамова О.В.* К вопросу о разграничении мер защиты и мер ответственности в трудовом праве // Журнал российского права. 2009. № 5.
3. *Абрамова О.В., Никитинский В.И.* Трудовая дисциплина. М.: Юрид. лит., 1984.
4. *Лебедев В.М., Фахрутдинова Т.М., Чернышова И.В.* Внутренний трудовой распорядок организации. М.: Статут, 2008.
5. *Лебедев В.М.* Трудовое право и акрибология (особенная часть). М.: Статут, 2008.
6. *Лебедев В.М.* Акрибология (общая часть). Томск: Изд-во Том. ун-та, 2000.
7. *Лебедев В.М.* Воспитательная функция советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1981.
8. *Лушикова М.В., Лушиков А.М.* Очерки теории трудового права. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006.
9. *Молодцов М.В.* Поощрения за отличные успехи в труде. М.: Юрид. лит., 1977.
10. *Никитинский В.И.* Эффективность норм трудового права. М.: Юрид. лит., 1971.
11. *Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практ. пособие /* К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. М.: Проспект, 2008.
12. *Савич В.И.* Управление трудом и трудовое право. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1986.
13. *Силин А.А.* Трудовая дисциплина (социально-правовые аспекты) // Законодательство. 2000. № 11.
14. *Смирнов В.Н.* Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л.: Изд-во ЛГУ, 1980.
15. *Смирнов В.Н.* Дисциплина труда в СССР. Л.: Изд-во ЛГУ, 1972.
16. *Сыроватская Л.А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. М.: Юрид. лит., 1990.
17. *Хрусталева Б.Ф.* Ответственность в трудовых отношениях: учеб. пособие. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2000.

См. также Перечень рекомендуемой литературы по курсу

Контрольные вопросы по теме

1. Какие аспекты категории «дисциплина труда» выделяются в теории трудового права?
2. В чем отличие субъективного аспекта дисциплины труда от объективного?
3. Что является содержанием дисциплины труда?
4. Что такое «внутренний трудовой распорядок»? В каких актах содержится требования к его содержанию?
5. Какие методы обеспечения дисциплины труда закреплены в Трудовом кодексе РФ? Какие методы обеспечения дисциплины труда существуют?
6. В чем преимущества метода поощрения?
7. В каких нормах Трудового кодекса РФ закреплены меры пресечения?
8. В чем сущность воздействия на работника дисциплинарного взыскания?
9. Какие процедуры включает применение дисциплинарного взыскания?
10. В чем проявляются особенности привлечения к дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников?

Задачи

Задача 1. Работник склада готовой продукции ОАО «Свинокомплекс» Головин 15 апреля был задержан на проходной с сумкой, в кото-

рой находилось 20 кг сервелата. Приказом директора Смирнова 17 апреля Головину был объявлен выговор. 23 апреля Головин был вновь задержан на проходной по тем же основаниям, а на следующий день ему был вновь объявлен выговор. 15 июня в результате проверки была обнаружена недостача готовой продукции в объеме 50 кг. С Головина были затребованы объяснения. Головин устно признался, что в период с 20 по 25 мая он вывез с территории организации 50 кг готовой продукции. Письменные пояснения Головин не предоставил. Заместитель директора не стал применять к работнику новое взыскание, а решил дожидаться возвращения из командировки директора. После возвращения директора 16 июля в тот же день Головину был объявлен строгий выговор.

Оцените правомерность применения дисциплинарных взысканий.

Задача 2. Алексеева, узнав на заседании дирекции ЗАО «Химволокно» о предстоящем присоединении общества к ООО «Промкомплект», перепрофилировании производства в целях усиления влияния на рынке оптоволоконных изделий и связанным с этим сокращением численности работников, собрала профсоюзный актив и сообщила обо всем работникам организации. За это к Алексеевой было применено взыскание в виде выговора. Данное взыскание Алексеева обжаловала в суд.

Является ли данное взыскание законным и обоснованным? Какое решение должен вынести суд по данному делу?

Задача 3. Индивидуальный предприниматель Кусков объявил замечание Аникеевой, работавшей продавцом принадлежащего ему магазина, за допущение нецензурных выражений в отношении одного из покупателей. Информация была получена из книги отзывов и предложений, в которой потерпевший написал о случившемся. Аникеева обратилась в суд с требованием о признании незаконным дисциплинарного взыскания, ссылаясь на то, что в правилах внутреннего трудового распорядка отсутствует запрет использования нецензурных выражений в процессе труда.

Как должен поступить суд в данном случае? При каких условиях взыскание, примененное к Аникеевой, будет законным и обоснованным?

Задача 4. Лавриков 27 августа заключил трудовой договор по должности инженера по технике безопасности в ООО «Энергоремонт», являясь при этом членом профсоюза работников электротехнической промышленности, с условием начала работы 29 августа.

29 августа в 9.00 часов он к работе не приступил, в организацию не прибыл. По телефону работник отдела кадров предложил ему дать объяснения по поводу неявки на работу. Лавриков требования проигнорировал, о чем был составлен соответствующий акт. В тот же день к нему было применено взыскание в виде замечания, а 30 августа к нему было применено взыскание в виде выговора.

Государственный инспектор труда по результатам проверки по заявлению Лаврикова вынес предписание, в котором содержалось требование отменить приказы о применении всех взысканий. В предписании инспектором указывалось на нарушение порядка применения взыскания, которое заключалось в преждевременном принятии соответствующего решения до истечения 2 дней. ООО «Энергоремонт» обжаловало действия государственного инспектора труда в суде.

Имеются ли основания для отмены предписания государственного инспектора труда? Обоснованно ли применение к Лаврикову указанных дисциплинарных взысканий?

Задача 5. Иванов был направлен в командировку в филиал организации. Выполнив служебное задание в первой половине рабочего дня, он направился в общежитие филиала, находящееся за его территорией. У руководителя филиала возникла необходимость обсудить с Ивановым детали служебного задания. Связавшись по телефону с комендантом общежития, руководитель филиала дал ему указание о том, чтобы тот известил Иванова о необходимости прибыть в филиал. Комендант обнаружил Иванова в комнате общежития в состоянии сильного алкогольного опьянения, после чего вызвал сотрудников органов внутренних дел. Иванов был доставлен в отдел внутренних дел, где факт алкогольного опьянения был зафиксирован документально.

На следующий день руководителем филиала с Иванова было взято письменное объяснение, а затем все материалы были направлены по месту работы. По возвращении Иванову был объявлен приказ о применении к нему строгого выговора.

Правомерно ли применение данного дисциплинарного взыскания? Изменится ли решение задачи, если к Иванову было применено взыскание в виде замечания.

Задача 6. К доценту Тимофееву был применен выговор за совершение аморального проступка, выразившегося в появлении на лекции в нетрезвом состоянии и использовании в выступлении перед студентами ненормативной лексики, оскорбляющей достоинство. Одним из студентов данная лекция была снята на видеокамеру телефона и распространена посредством сети Интернет. Через шесть месяцев данная видеозапись была обнаружена ректором.

Есть ли основания для обжалования и отмены приказа о применении взыскания в отношении Тимофеева? Что можно рассматривать в качестве доказательств моментов совершения и обнаружения дисциплинарного проступка?

Изменится ли решение задачи, если Тимофеев осуществлял указанные действия вне территории учебного заведения в общественном месте

и также был запечатлен видеокамерой. Подготовьте мотивировочную часть судебного решения.

Тема 9. Охрана труда

1. Понятие охраны труда.
2. Государственная политика в области охраны труда. Государственная экспертиза условий труда.
3. Организация и финансовое обеспечение охраны труда.
4. Правовое положение работника и работодателя в области охраны труда (ст. 212, 214 Трудового кодекса РФ). Аттестация рабочих мест по условиям труда.
5. Общие положения по технике безопасности и производственной санитарии.
6. Понятие и виды несчастных случаев на производстве. Понятие и виды профессиональных заболеваний. Обязанности работодателя при несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях (порядок извещения и формирования комиссии по расследованию).
7. Порядок и сроки расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Оформление результатов расследования и правила учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
8. Государственный надзор и контроль за состоянием охраны труда в организациях (компетенция органов). Общественный контроль в области охраны труда.
9. Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

Нормативный и вспомогательный материал

1. Конвенция МОТ от 22 июня 1981 г. № 155 «О безопасности и гигиене труда и производственной среде».
2. Конвенция МОТ от 25 июня 1979 г. № 152 «О технике безопасности и гигиене труда на портовых объектах».
3. Конвенция МОТ от 20 июня 1977 г. № 148 «О защите трудящихся от профессионального риска, вызываемого загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах».
4. *Межправительственное* Соглашение государств-участников СНГ от 9 декабря 1994 г. «О сотрудничестве в области охраны труда».
5. Трудовой кодекс РФ.
6. Федеральный закон от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (ст. 24).
7. Федеральный закон от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации».
9. Федеральный закон от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием».

10. *Федеральный закон* от 2 января 2000 г. № 29-ФЗ «О качестве и безопасности пищевых продуктов».

11. *Федеральный закон* от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения».

12. *Федеральный закон* от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

13. *Закон* Томской области от 9 июля 2003 г. № 83-ОЗ «Об охране труда в Томской области».

14. *Постановление* Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160 «Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

15. *Постановление* Правительства РФ от 17 августа 2007 г. № 522 «Об утверждении Правил определения степени тяжести вреда, причиненного здоровью человека».

16. *Постановление* Правительства РФ от 25 апреля 2003 г. № 244 «Об утверждении Положения о проведении государственной экспертизы условий труда в Российской Федерации».

17. *Постановление* Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. № 695 «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источниками повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающим в условиях повышенной опасности».

18. *Постановление* Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. № 967 «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний».

19. *Постановление* Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

20. *Постановление* Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

21. *Постановление* Правительства РФ от 7 июля 2000 г. № 507 «О порядке распределения средств от штрафов, взыскиваемых за нарушение законодательства Российской Федерации о труде и об охране труда».

22. *Постановление* Правительства Российской Федерации от 4 сентября 1995 г. № 877 «Об утверждении Перечня работников отдельных профессий, производств, предприятий, учреждений и организаций, которые проходят обязательное медицинское освидетельствование для выявления ВИЧ-инфекции при проведении обязательных предварительных при поступлении на работу и периодических медицинских осмотров».

23. *Постановление* Правительства РФ от 26 августа 1995 г. № 843 «О мерах по улучшению условий и охраны труда».

24. *Постановление* Правительства РФ от 6 февраля 1993 г. № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

25. *Приказ* Минздравсоцразвития РФ от 1 марта 2012 г. № 181н «Об утверждении Типового перечня ежегодно реализуемых работодателем мероприятий по улучшению условий и охраны труда и снижению уровней профессиональных рисков».

26. *Приказ* Минздравсоцразвития России от 27 апреля 2012 г. № 417н «Об утверждении перечня профессиональных заболеваний».

27. *Приказ* Минздравсоцразвития РФ от 26 апреля 2011 г. № 342н «Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

28. *Приказ* Минздравсоцразвития РФ от 12 апреля 2011 г. № 302н «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмот-

ры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

29. *Приказ* Минздравсоцразвития РФ от 1 апреля 2010 г. № 205н «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда».

30. *Приказ* Минздравсоцразвития РФ от 24 апреля 2008 г. № 194н «Об утверждении медицинских критериев определения степени тяжести вреда, причиненного здоровью человека»

31. *Приказ* Минздравсоцразвития РФ от 29 мая 2006 г. № 413 «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».

32. *Приказ* Минздравсоцразвития РФ от 15 апреля 2005 г. № 275 «О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве».

33. *Приказ* Минздравсоцразвития РФ от 24 февраля 2005 г. № 160 «Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве».

34. *Постановление* Минтруда РФ № 1 и Минобразования РФ № 29 от 13 января 2003 г. «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации».

35. *Постановление* Минтруда РФ от 12 мая 2003 г. № 28 «Об утверждении межотраслевых правил по охране труда при эксплуатации газового хозяйства организаций».

36. *Постановление* Минтруда РФ от 12 мая 2003 г. № 27 «Об утверждении межотраслевых правил по охране труда на автомобильном транспорте».

37. *Постановление* Минтруда РФ от 12 февраля 2003 г. № 9 «Об утверждении межотраслевых правил по охране труда для работников розничной торговли».

38. *Постановление* Минтруда РФ от 24 октября 2002 г. № 73 «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

39. *Постановление* Главного государственного санитарного врача РФ от 18 мая 2010 г. № 58 «Об утверждении СанПиН 2.1.3.2630-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям, осуществляющим медицинскую деятельность»».

40. *Приказ* Минздрава РФ от 28 мая 2001 г. № 176 «О совершенствовании системы расследования и учета профессиональных заболеваний в Российской Федерации».

41. *Постановление* Минтруда РФ от 8 февраля 2000 г. № 14 «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы по охране труда в организации».

42. *Приказ* Минздрава СССР от 29 сентября 1989 г. № 555 «О совершенствовании системы медицинских осмотров трудящихся и водителей индивидуальных транспортных средств» (приложения 7 и 9).

43. *Письмо* Минздрава РФ от 21 августа 2003 г. № 2510/9468-03-32 «О предрейсовых медицинских осмотрах водителей транспортных средств».

Литература

1. *Абрамова А.А.* Трудовое законодательство и труд женщин. М., 1990.
2. *Воробьева И.А.* Отдельные правовые вопросы организации, проведения расследования несчастных случаев на производстве и оформления их результатов // Трудовое право. 2003. № 7.
3. *Голощанов С.А.* Правовые вопросы охраны труда. М., 1992.
4. *Куренной А.М.* Правовое регулирование охраны труда // Законодательство. 2001. № 7.
5. *Лушников А.М.* Право работника на охрану труда: новые подходы // Социальное и пенсионное право. 2009. № 1.

6. *Петров А.Я.* Охрана труда – институт современного трудового права России и его совершенствование // Законодательство и экономика. 2008. № 9.
 7. *Сайдахмедов С.И.* Развитие института охраны труда в советском трудовом праве // Трудовое право. 2008. № 11.
 8. *Филатов А.А.* Охрана труда: практические требования // Юрист. 2003. № 1.
 9. *Шептулина Н.Н.* Охрана труда // Трудовое право. 2004. № 4-5.
 10. *Щур-Труханович Л.В., Щур Д.Л.* Медицинские осмотры работников (Практическое пособие для правовой системы Консультант Плюс). 2006.
- См. также Перечень рекомендуемой литературы по курсу*

Контрольные вопросы по теме

1. Какие существуют подходы к определению понятия «охрана труда»?
2. Какие группы норм включает институт охраны труда?
3. Какие нормативные акты содержат требования в области охраны труда и какие субъекты уполномочены их принимать?
4. Обязательно ли проведение проверки всех рабочих мест при аттестации рабочих мест по условиям труда?
5. Какие виды инструктажа существуют? В чем их отличия? Какими нормативными актами регулируются данные отношения?
6. Что понимается под средствами индивидуальной и коллективной защиты? В каком порядке определяются их виды и правила применения?
7. Что такое «несчастный случай»? Какие виды несчастных случаев закреплены в законодательстве о труде, в чем их отличия?
8. Какие признаки имеет профессиональное заболевание? Назовите виды дисциплинарных взысканий.
9. Как формируется комиссия по расследованию несчастного случая? Как формируется и какой состав комиссии по расследованию профессионального заболевания?
10. Какие этапы включает расследование несчастного случая на производстве и профессионального заболевания?
11. Как осуществляется учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний?
12. Какие виды ответственности за нарушение требований об охране труда предусмотрены для сторон трудового договора?

Задачи

Задача 1. Придя на работу 22 декабря, Иванов обнаружил, что на его станке отсутствует защитный кожух, в окне отсутствует стекло, силовой кабель электропитания не имеет изоляции. Иванов сообщил об этом начальнику цеха и не стал приступать к работе до исправления недостатков. Через 2 часа был установлен защитный кожух и проведена изоляция кабеля. Однако Иванов отказался приступить к работе, указав на то, что из незастекленного окна поступает холодный воздух и это мешает работе. Начальник цеха сообщил, что подходящее стекло в этот день установить невозможно, поскольку его необходимо делать на заказ, а Иванов весь день не работал.

В конце месяца, получая заработную плату, Иванов обнаружил, что полученная сумма менее обычного. На вопрос об основаниях начисления ему меньшей суммы в бухгалтерии ответили, что на основании

служебной записки начальника цеха заработная плата за 22 декабря была определена, исходя из ч. 3 ст. 155 Трудового кодекса РФ. Иванов обратился в КТС.

Какое решение должна принять КТС?

Задача 2. При проведении предварительного медицинского осмотра Маркелова, поступавшего на должность врача противотуберкулезного диспансера, было установлено, что год назад он перенес заболевание туберкулезом. Работодатель отказал Маркелову в заключении трудового договора на основании заключения медицинской комиссии о противопоказании для него данной работы. Маркелов подал исковое заявление в суд о необоснованном отказе в заключении договора, ссылаясь на положения законодательства об охране здоровья, где государство гарантирует защиту от дискриминации, обусловленной наличием каких-либо заболеваний. В заявлении он просил суд принять решение, обязывающее работодателя заключить с ним договор. Кроме этого, заявитель настаивал на том, что забота о здоровье является его личным делом.

Для каких категорий работников предусмотрены обязательные и периодические медицинские осмотры (обследования)? Законны ли действия работодателя в данном случае? Какое решение должен принять суд?

Задача 3. Руководитель производственного кооператива «Родина» принял на работу до конца сельскохозяйственного сезона Алексееву для проведения работ по дезинсекции растений и борьбе с вредителями и Семенова, в 2009 году окончившего общеобразовательную школу, для выполнения ежедневно работ в течение 3 часов по уходу за растениями в помещении тепличного комплекса.

Правомерны ли действия руководителя?

Задача 4. Антипов, обучающийся в ПТУ по специальности токарь-фрезеровщик, для прохождения в течение 1 месяца летней производственной практики был направлен на Томский электромеханический завод. Руководителем практики был назначен Романов, который провел с практикантом устный инструктаж по правилам техники безопасности и затем допустил его к работе. В течение 5 дней Антипов работал под контролем Романова. Романов, отметив хорошие способности ученика, предложил Антипову выполнять вместе с ним работу, которая по окончании практики будет оплачена. Антипов согласился. За три дня до истечения практики при изготовлении очередной детали в результате несчастного случая Антипов лишился руки.

Кто является ответственным за соблюдение правил охраны труда? Какие последствия для Романова и организации наступят в результате данного несчастного случая? Имеет ли Антипов право на получение обеспечения по социальному страхованию?

Задача 5. Крылов по устному распоряжению работодателя был направлен в филиал организации. По пути в филиал на принадлежащем ему автомобиле Крылов попал в аварию, в результате которой получил увечья и был признан инвалидом I-й группы.

Является ли данный случай связанным с производством? В каком порядке он должен быть расследован?

Задача 6. 22 августа начальник цеха Курбатов попросил задержать после работы Захарчука и Томила и отработать сверхурочно 2 часа для перевыполнения плановых работ (перед назначенной на 23 августа проверкой контрольной комиссией результатов работы цеха за квартал), за что пообещал каждому из работников ходатайствовать перед руководителем о выплате им квартальной премии, после чего отправился домой. Стараясь завершить работу быстрее, Захарчук и Томилин нарушили правила техники безопасности при проведении работ, и в результате полученных увечий Томилин погиб. На следующий день работа комиссии по расследованию несчастного случая в составе руководителя организации и начальника цеха Курбатова завершилась установлением факта выполнения работы во внерабочее время и составлением акта о несчастном случае, не связанным с производством. На заявление Захарчука о том, что он и Томилин были привлечены к сверхурочным работам по распоряжению Курбатова, последний указал, что в этот день по завершении смены отправился домой и никого к сверхурочным работам не привлекал.

Правомерно ли заключение комиссии? Какие действия должен предпринять работодатель при несчастном случае на производстве? Оцените правомерность действий лиц, фигурирующих в задаче?

Задача 7. В связи с обнаруженными нарушениями правил охраны труда в организации, в частности отсутствием изоляции электропроводки элементов освещения здания склада и использованием самодельных электронагревательных приборов в некоторых кабинетах, инспектор по охране труда профсоюза дал предписание руководителю организации запретить работу в указанных помещениях и устранить отмеченные нарушения, а также наложил штраф на руководителя. Руководитель организации проигнорировал требования инспектора, а инспектор обратился в Рострудинспекцию.

Оцените правомерность требований общественного инспектора по охране труда и руководителя организации.

Тема 10. Материальная ответственность

1. Понятие, значение и функции материальной ответственности по трудовому праву.

2. Отличие материальной ответственности от дисциплинарной ответственности, от имущественной ответственности по гражданскому праву и иных видов юридической ответственности.

3. Основание и условия наступления материальной ответственности сторон трудового правоотношения.

4. Материальная ответственность работодателя перед работником.

5. Виды (пределы) материальной ответственности работника перед работодателем. Ограниченная материальная ответственность.

6. Полная материальная ответственность работника в силу закона.

7. Полная материальная ответственность работников на основании договора.

8. Повышенная (кратная) материальная ответственность работника.

9. Определение размера ущерба. Порядок возмещения ущерба (добровольный и принудительный).

Нормативный и вспомогательный материал

1. *Гражданский кодекс РФ (часть 1).*
2. *Трудовой кодекс РФ.*
3. *Федеральный закон от 15 июля 1995 г. № 103-ФЗ «О содержании под стражей подозреваемых и обвиняемых в совершении преступлений».*
4. *Федеральный закон от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи».*
5. *Федеральный закон от 10 января 2003 г. № 17-ФЗ «О железнодорожном транспорте в РФ».*
6. *Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах».*
7. *Федеральный закон от 17 июля 1999 г. № 176-ФЗ «О почтовой связи».*
8. *Приказ Минфина РФ от 29 августа 2001 г. № 68н «Об утверждении Инструкции о порядке учета и хранения драгоценных металлов и драгоценных камней, продукции из них и ведения отчетности при их производстве, использовании и обращении».*
9. *Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности».*
10. *Положение о порядке ведения кассовых операций и правилах хранения, перевозки и инкассации банкнот и монеты Банка России в кредитных организациях на территории РФ (утв. Банком России от 24 апреля 2008 г. № 318-П).*
11. *Положение о главных бухгалтерах (утв. Постановлением СМ СССР от 24 января 1980 г. № 59 «О мерах по совершенствованию организации бухгалтерского учета и повышению его роли в рациональном и экономном использовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов»).*
12. *Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулиющего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».*
13. *Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».*
14. *Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 октября 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».*

15. *Определение* Верховного Суда РФ от 1 апреля 2011 г. № 5-В11-15 «Дело в части взыскания заработной платы за время приостановления работы и денежной компенсации за задержку ее выплаты направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку работник во время приостановления работы вправе не выходить на работу и за это время ему должен сохраняться средний заработок».

16. *Обзор* законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2009 г. (утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10 марта 2010 г.) (п. 4 практики по гражданским делам).

17. *Письмо* Роструда от 7 декабря 2006 г. № 2042-6-1 «О расчете пеней за задержку заработной платы».

Литература

1. *Абрамова О.В.* К вопросу о разграничении мер защиты и мер ответственности в трудовом праве // Журнал российского права. 2009. № 5.

2. *Анисимов Л.Н.* Имущественная (материальная) ответственность работодателя перед работником в трудовых отношениях // Трудовое право. 2008. № 7.

3. *Белова Т.В.* Некоторые проблемы юридической ответственности за разглашение охраняемой законом информации // Юрист. 2005. № 10.

4. *Ведяхин В.М.* Меры защиты как правовая категория // Право и политика. 2005. № 5.

5. *Горячев А.С.* Материальная ответственность руководителя // Право и экономика. 2005. № 5.

6. *Драчук М.А.* К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности работника и его соотношении с дисциплиной труда // Изв. вузов. Правоведение. 2008. № 1.

7. *Каринский С.С.* Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М.: Госюриздат, 1955.

8. *Коришков А.Г.* Взыскание потерь с работника // ЭЖ-Юрист. 2006. № 2.

9. *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Очерки теории трудового права. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006.

10. *Ответственность по российскому трудовому праву: науч.-практ. пособие /* К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. М.: Проспект, 2008.

11. *Полетаев Ю.Н.* Материально ответственные лица. М.: Городец, 2006.

12. *Пресняков М.В.* Социально-трудовые гарантии работника в связи с допуском к сведениям, составляющим коммерческую тайну // Право и экономика. 2007. № 1.

13. *Скобелкин В.Н.* Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж, 1990.

14. *Сыроватская Л.А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. М.: Юрид. лит., 1990.

15. *Хныкин Г.В.* Трудовые споры о заработной плате и материальной ответственности // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 4.

16. *Эрделевский А.М.* Моральный вред и компенсации за страдание. М., 1997.

17. *Эрделевский А.М.* Компенсация морального вреда в трудовых отношениях // Трудовое право. 2003. № 1.

См. также Перечень рекомендуемой литературы по курсу

Контрольные вопросы по теме

1. Какие признаки формируют понятие материальной ответственности?
2. Что является основанием для наступления материальной ответственности?
3. Как соотносятся материальная, дисциплинарная и гражданско-правовая ответственность?

4. Какие обстоятельства освобождают работника от привлечения к материальной ответственности?
5. Какие условия для наступления материальной ответственности закреплены в Трудовом кодексе РФ?
6. Какие основания материальной ответственности работодателя предусмотрены действующим законодательством о труде?
7. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность независимо от наличия или отсутствия своей вины?
8. Какие виды материальной ответственности работника существуют?
9. В каких случаях работник несет повышенную (кратную) материальную ответственность?
10. Какова процедура установления размера причиненного ущерба?
11. Каков порядок возмещения сторонами причиненного ущерба?
12. В каком случае размер причиненного работником ущерба не может быть снижен по решению суда?

Задачи

Задача 1. По вине Хохлова образовалась недостача материальных ценностей на сумму 35 000 рублей. Инвентаризационная комиссия, в состав которой входили бухгалтер Авдеев и экономист Брагин, скрыли эту недостачу. При последующей инвентаризации недостача материальных ценностей, находящихся в подотчете завскладом Хохлова, была выявлена. Работодатель предъявил иск о взыскании ущерба, причиненного недостачей материальных ценностей, не только с Хохлова, но и с Авдеева и Брагина, ссылаясь, что они скрыли недостачу. Суд первой инстанции иск удовлетворил, взыскав с Хохлова 30 000 рублей и по 2500 рублей с Авдеева и Брагина. Авдеев и Брагин подали жалобу на решение суда.

Как должен в данной ситуации поступить суд второй инстанции?

Задача 2. Варенцов 15 января был принят на работу в качестве директора магазина, принадлежащего ООО «Маяк», однако при заключении трудового договора между Варенцовым и ООО «Маяк» не был заключен договор о полной материальной ответственности. 20 мая Варенцов подал заявление об увольнении по собственному желанию в связи с переездом в другую местность, которое было удовлетворено работодателем. Через 3 дня после расторжения трудового договора в ходе ревизии была обнаружена недостача материальных ценностей. ООО «Маяк» обратилось в суд о возмещении причиненного Варенцовым ущерба.

Есть ли основания для взыскания материального ущерба с Варенцова? Какое решение должен вынести суд?

Задача 3. Лаборант Леонов, оставшись после рабочей смены по собственной инициативе для проведения опыта, испортил прибор стоимостью 9000 рублей из-за нарушений правил эксплуатации прибора. Работодатель предъявил иск в суд о взыскании с Леонова ущерба в пол-

ном размере. Леонов попросил суд об уменьшении размера возмещения ущерба, так как его средний месячный заработок составляет 6500 рублей, а также он выплачивает алименты на ребенка.

Каков предел материальной ответственности, которую может нести Леонов? Какое решение примет суд?

Задача 4. Группе работников таможенного поста Смоленской таможни в связи с изменением условий приема, хранения и учета товаров, помещаемых на склад временного хранения, были переданы документы строгой отчетности (бланки-квитанции), относящиеся к денежным документам. Начальник поста приказом обязал данных работников заключить договор о полной материальной ответственности. Васильев и Жданова отказались заключать данный договор, в связи с чем начальником поста к ним было применено взыскание в форме выговора за нарушение трудовой дисциплины. Через 2 дня Васильеву и Ждановой повторно было предложено заключить договор о полной материальной ответственности, однако они вновь отказались и были уволены по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Указанные работники обратились в суд с иском о восстановлении на работе.

Как должен быть решен данный спор в суде? Какие основания предусмотрены законодательством для заключения с работником договора о полной материальной ответственности?

Задача 5. Водитель ООО «Стройсервис» Николаев на автомобиле, принадлежащем обществу, после окончания рабочего дня по собственной инициативе направился в автосервис для проведения технического контроля автомобиля. На пути из автосервиса Николаев из-за гололеда не справился с управлением и врезался в фонарный столб. Инспектор ГИБДД в действиях Николаева не обнаружил состава административного правонарушения или преступления, однако в результате дорожно-транспортного происшествия автомобиль получил значительные повреждения. Произведенная оценка повреждений показала, что работодателю причинен ущерб в размере 25 000 рублей. Директор ООО «Стройсервис» возложил на Николаева полную материальную ответственность на основании заключенного с водителем договора о полной материальной ответственности. Николаев обжаловал решение директора в суд, ссылаясь на то, что договор он заключил под его давлением, а в причинении ущерба нет его вины.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 6. Заведующий складом готовой продукции Орлов 3 апреля был извещен о том, что истекает срок заключенного с ним срочного

трудового договора и что 8 апреля он будет уволен по п. 2 ст. 77 Трудового кодекса РФ. В течение 2 дней Орлов обращался к работодателю с просьбой принять у него ключи от склада и документы и передать их новому работнику. Однако работодатель игнорировал просьбы Орлова. 7 апреля Орлов по окончании работы оставил ключи от склада и документы сторожу, а 8 апреля на работу не вышел. На следующий день, 9 апреля, при получении трудовой книжки и окончательном расчете работнику было сообщено, что за время его отсутствия на рабочем месте 8 апреля на складе было утрачено готовой продукции на 18 000 рублей в связи с чем на него возлагается обязанность по возмещению причиненного ущерба в полном объеме.

Имеются ли в данном случае основания для возложения полной материальной ответственности на Орлова?

Задача 7. Со специалистом отдела снабжения Забегайло был заключен трудовой договор, в соответствии с которым он принимался на работу с условием о полной материальной ответственности. Согласно условиям дополнительно заключенного с Забегайло договора о полной материальной ответственности на время эксплуатации принадлежащего ему автомобиля в интересах работодателя согласно выписанным путевым листам он назначался материально ответственным лицом.

В декабре 2009 года Забегайло, выполняя поручение руководства в соответствии с оформленным путевым листом, не справился с управлением автомобиля и стал виновным в совершении ДТП. Принадлежащему ему автомобилю был причинен значительный ущерб. После оценки ущерба Забегайло обратился к работодателю за возмещением ущерба, однако получил отказ. Работодатель указал, что, во-первых, автомобиль принадлежит самому Забегайло, во-вторых, он сам виноват в том, что не справился с управлением, в-третьих, с ним заключен договор о полной материальной ответственности. Как компромиссное решение сложившейся ситуации работодатель предложил отремонтировать автомобиль за свой счет с последующим полным возмещением стоимости ремонта работником. Забегайло заявил, что готов возместить ущерб лишь частично – лишь в пределах своего среднемесячного заработка.

Какое решение должен принять суд в случае обращения с данным спором?

Тема 11. Прекращение трудового правоотношения

1. Понятие и классификация общих оснований прекращения трудового правоотношения.

2. Прекращение трудового правоотношения по соглашению сторон и по инициативе работника (в связи с отказом от продолжения работы, по собственному желанию).

3. Классификация оснований прекращения трудового правоотношения по инициативе работодателя (общие и специальные основания). Прекращение трудового правоотношения по обстоятельствам, не связанным с виновными действиями работника.

4. Прекращение трудового правоотношения в связи с виновными действиями работника.

5. Общие и специальные юридические гарантии, связанные с прекращением трудового правоотношения по инициативе работодателя.

6. Прекращение трудового правоотношения по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (общие и специальные основания).

7. Прекращение трудового правоотношения в связи с нарушением установленных правил при его заключении.

8. Порядок оформления прекращения трудового правоотношения. Выходное пособие и иные денежные выплаты при прекращении трудового правоотношения. Окончательный расчет и его структура.

Нормативный и вспомогательный материал

1. *Конвенция МОТ* от 22 июня 1982 г. № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя».

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

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

4. *Постановление Конституционного Суда РФ* от 15 декабря 2011 г. № 28-П «По делу о проверке конституционности части четвертой статьи 261 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина А.Е. Остаева».

5. *Определение Конституционного Суда РФ* от 3 ноября 2009 г. № 1369-О-П «По жалобе ОАО «Судостроительный завод «Лотос» на нарушение конституционных прав и свобод положением ч. 1 ст. 374 ТК РФ».

6. *Определение Конституционного Суда РФ* от 15 января 2008 г. № 201-О-П «По жалобе ОАО «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» на нарушение конституционных прав и свобод положением ч. 1 ст. 82 ТК РФ».

7. *Определение Конституционного Суда РФ* от 21 апреля 2005 г. № 144-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Пермяковой Светланы Васильевны на нарушение ее конституционных прав частью четвертой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации» (п. 2).

8. *Постановление Конституционного Суда РФ* от 15 марта 2005 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 2 статьи 278 и статьи 279 Трудового кодекса Российской Федерации и абзаца второго пункта 4 статьи 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» в связи с запросами Волковского городского суда Ленинградской области, Октябрьского районного суда города Ставрополя и жалобами ряда граждан».

9. *Постановление Конституционного Суда РФ* от 24 января 2002 г. № 3-П «По делу о проверке конституционности положений части второй статьи 170 и части второй статьи 235 Кодекса законов о труде Российской Федерации и пункта 3 статьи 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» в связи с запросами зерноградского районного суда Ростовской области и Центрального районного суда города Кемерово».

10. Трудовой кодекс РФ.
11. *Федеральный закон* от 8 марта 2011 г. № 35-ФЗ «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно опасные и ядерно опасные производства и объекты в области использования атомной энергии».
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* РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе 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».
18. *Постановление* Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках».
19. *Постановление* Правительства РФ от 11 октября 2002 г. № 755 «Об утверждении перечня объектов и организаций, в которые иностранные граждане не имеют права быть принятыми на работу».
20. *Постановление* Правительства РФ от 5 февраля 1993 г. № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» (применяется в части, не противоречащей ТК РФ).
21. *Приказ* Минздравсоцразвития РФ от 26 августа 2011 г. № 989н «Об утверждении перечня медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну, порядка получения и формы справки об отсутствии медицинских противопоказаний для работы с использованием сведений, составляющих государственную тайну»
22. *Постановление* Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек».
23. *Приказ* Минобразования РФ от 26 июня 2000 г. № 1908 «Об утверждении Положения о порядке аттестации педагогических и руководящих работников государственных и муниципальных образовательных учреждений».
24. *Постановление* Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».
25. *Постановление* Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ».
26. *Решение* Верховного Суда РФ от 25 января 2012 г. № ГКПИ11-2044 «Об оставлении без удовлетворения заявления о признании недействующим абзаца четвертого пункта 35 Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей, утв. Постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225».
27. *Определение* Верховного Суда РФ от 25 ноября 2011 г. № 19-В11-19 «В иске об оспаривании приказа об увольнении, отстранения от должности, увольнения и о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула отказано, так как с такой категорией работников, к которой относится истец, в случае отказа их от перевода или при отсутствии у работодателя соответствующей работы трудовой договор прекращается на основании п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ вне зависимости от того, на какой срок необходим им перевод на другую работу».
28. *Определение* Верховного Суда РФ от 31 июля 2006 г. № 78-В06-39 «Главный бухгалтер, не являясь материально ответственным лицом, не может быть уволен на основании пункта 7 статьи 81 Трудового кодекса РФ».
29. *Обзор* судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2010 года (п. 3)// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2011. № 5.

Литература

1. Анисимов А.Л. Расторжение трудового договора за появление на работе в состоянии опьянения // Трудовое право. 2004. № 12.
 2. Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение: науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2009.
 3. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006.
 4. Махмутов Ф. Увольнение работников по сокращению численности и штата: вопросы обоснованности // Трудовое право. 2012. № 7
 5. Парягина О.А. Соглашение сторон как основание прекращения трудового договора // Трудовое право. 2008. № 2.
 6. Розанова Е. Сокращение штата (численности) работников: анализ ошибок на основе судебных споров // Трудовое право. 2012. № 7.
 7. Цыпкина И.С. Расторжение трудового договора при ликвидации организации: некоторые проблемы теории и практики применения // Цивилист. 2011. № 3.
- См. также Перечень рекомендуемой литературы по курсу*

Контрольные вопросы по теме

1. Как соотносятся между собой понятия «прекращение», «расторжение» трудового договора и «увольнение» работника?
2. Какие критерии можно использовать при классификации общих оснований прекращения трудового договора?
3. В чем особенности оформления прекращения трудового договора по соглашению сторон?
4. Каковы особенности порядка расторжения трудового договора по инициативе работника?
5. По каким критериям можно классифицировать основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя?
6. Для каких категорий работников предусмотрены дополнительные основания прекращения трудового договора?
7. Существуют ли ограничения при формулировании оснований увольнения работника непосредственно в тексте трудового договора?
8. Какие общие и специальные гарантии для работников предусмотрены законодательством при прекращении трудового договора?
9. Какие обязанности несет работодатель при увольнении работника?

Задачи

Задача 1. Иваненко 15 января был принят на работу по трудовому договору, заключенному с ООО «Север сервис» с испытательным сроком продолжительностью три месяца. По факту совершенного Иваненко 12 апреля упущения в работе руководитель ООО «Север сервис» сделал вывод о том, что работник не прошел испытание, в связи с чем 13 апреля был издан соответствующий приказ об увольнении по ст. 71 Трудового кодекса РФ. Иваненко отказался подписать приказ об увольнении и заявил, что был нарушен порядок увольнения по данному основанию, так как его должны были предупредить о том, что он не прошел испытательный срок не позднее, чем за три дня.

Решите спор по существу. Как в этой ситуации следовало поступить работодателю?

Задача 2. Антонова была уволена в связи с истечением срока трудового договора. В день увольнения ей была выдана трудовая книжка, приказ об увольнении, выплачен окончательный расчет и по ее требованию выданы документы о трудовой деятельности. Считая увольнение незаконным, Антонова подала исковое заявление о восстановлении на работе, ссылаясь на то, что работодатель не учел, что на момент увольнения она находилась в состоянии беременности, а также нарушил трехдневный срок предупреждения об увольнении, предусмотренный Трудовым кодексом РФ.

Суд, рассмотрев дело, вынес решение о восстановлении Антоновой на работе и оплате времени вынужденного прогула на основании нарушения трехдневного срока предупреждения об увольнении. При этом суд указал, что увольнение беременной женщины по основанию истечения срока трудового договора законом не запрещено, в связи с чем не обнаружил в действиях работодателя нарушения прав Антоновой.

Какие гарантии предусмотрены для беременных женщин при прекращении трудового договора? Является ли решения суда законным и обоснованным?

Задача 3. Жидков 15 мая заключил срочный трудовой договор о работе на Крайнем Севере на срок 5 лет в должности наладчика буровой установки. Работодатель предоставил Жидкову денежные средства для приобретения жилья с включенным в трудовой договор условием о запрете расторжения договора по инициативе работника до полного возвращения суммы предоставленных денежных средств. Проработав полтора года, он подал заявление об увольнении его по собственному желанию.

Вправе ли требовать Жидков увольнения по собственному желанию? Могут ли быть установлены ограничения при расторжении срочного трудового договора по собственному желанию?

Задача 4. Работник обратился к руководителю организации с заявлением об увольнении по собственному желанию 9 июля. Дата, с которой необходимо произвести увольнение, им в заявлении указана не была. В тот же день руководитель организации уволил работника на основании поданного им заявления. Работник обратился в суд о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В обоснование своих доводов работник указал, что в течение двух недель собирался найти другую работу, но работодатель уволил его до истечения срока предупреждения. В суде представитель работодателя пояснил, что вместо уволенного 9 июля принят другой

работник, в связи с чем и было произведено увольнение до истечения срока предупреждения.

Какие юридически значимые обстоятельства должны быть установлены при увольнении работника по собственному желанию?

Задача 5. 17 февраля Коновалова была уволена с должности главного специалиста отдела снабжения ЗАО «Луганское» в связи с сокращением штата по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ. При увольнении ей было выплачено выходное пособие в размере среднемесячного заработка.

Коновалова обратилась в суд с требованием о признании ее увольнения незаконным, о восстановлении ее на прежней работе и выплате заработной платы за все время незаконного лишения ее возможности трудиться. 15 марта суд вынес решение о восстановлении Коноваловой на работе. При этом требование о выплате заработной платы за период с 17 февраля по 15 марта суд не удовлетворил, поскольку Коноваловой при увольнении было выплачено выходное пособие.

Оцените законность решения суда.

Задача 6. Ахметов, являющийся единственным учредителем (участником) ООО «Праздник», продал Иванову 100% долей в уставном капитале общества. По условиям сделки Ахметов сохранил должность директора. Однако нового участника общества не устроил п. 7 в трудовом договоре с директором, в соответствии с которым согласно ст. 276 Трудового кодекса РФ он мог работать по совместительству в других организациях. По этой причине Ахметову было предложено пересмотреть этот пункт договора, установив запрет на работу по совместительству. После отказа Ахметова от предложения 25 декабря участник общества принял решение о расторжении трудового договора с ним.

Ахметов как руководитель ООО «Праздник» потребовал выплаты ему компенсации в размере 10 млн рублей, которая была предусмотрена п. 23 трудового договора с ним со ссылкой на ст. 279 Трудового кодекса РФ. 25 декабря директор был уволен по п. 4 ст. 81 Трудового кодекса РФ с выплатой ему компенсации в размере трехкратного среднего месячного заработка, которая составила 150 тыс. рублей.

Ахметов обратился в суд с требованием о выплате оставшейся части компенсации в размере 9 млн 850 тыс. рублей. Участник общества заявил в суде, что наличие такого пункта в трудовом договоре с директором является злоупотреблением правом и отказался признать требования истца.

Какое решение должен принять суд?

Задача 7. Кизляров работал в Территориальном управлении Федеральной службы по контролю за оборотом наркотиков. За нарушение порядка обращения с секретной документацией Кизляров был лишен

допуска к государственной тайне, что впоследствии также было оценено его руководителем как нарушение служебной дисциплины и, соответственно, как основание для расторжения служебного контракта.

Кизляров обратился в суд с требованием об изменении формулировки увольнения. Он требовал изменить формулировку с «однократного грубого нарушения или систематического нарушения служебной дисциплины» на «прекращение допуска к сведениям, составляющим государственную тайну».

Определите подсудность данного трудового спора. Какое решение должен принять суд?

Задача 8. Петрова работала главным бухгалтером в ООО «Флагман». В связи с возбуждением уголовного дела по признакам преступления, предусмотренного ст. 159 УК РФ (мошенничество), приказом генерального директора 18 марта она была отстранена от занимаемой должности, а на следующий день уволена по п. 7 ч. 1 ст. 81 (за совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя). Петрова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, ссылаясь на невозможность увольнения бухгалтера по п. 7 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Является ли данное увольнение законным и обоснованным? Решите трудовой спор по существу.

Задача 9. К работнику Смолярчуку в сентябре года было взыскание в виде выговора, с которым он был не согласен. Однако, не желая портить отношения с руководством, работник не стал обжаловать примененное к нему взыскание.

В марте следующего года Смолярчук совершил дисциплинарный проступок и был уволен по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Работник обратился в суд, обжалуя применение первого взыскания и отсутствие, таким образом, неоднократности неисполнения своих трудовых обязанностей, предусмотренной п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Представитель работодателя в судебном заседании указал на пропуск установленного ст. 392 Трудового кодекса РФ трехмесячного срока для обращения в суд по поводу обжалования примененного взыскания в виде выговора.

Решите спор по существу.

Задача 10. Руководитель планового отдела ОАО «Энергооборудование» Вострикова 13 мая написала заявление об увольнении по собственному желанию. 15 мая она передумала и обратилась к работодателю с просьбой забрать свое заявление, однако ей было отказано. На сле-

дующий день она написала заявление об отзыве своего заявления об увольнении и намерении продолжать работу в должности руководителя планового отдела ОАО «Энергооборудование», однако секретарь-делопроизводитель отказалась принять это заявление, ссылаясь на устное распоряжение руководства. На следующий день она отправила это заявление заказным письмом на адрес ОАО «Энергооборудование». 28 мая она была уволена по ст. 80 Трудового кодекса РФ.

Вострикова обратилась с суд с требованием о восстановлении в прежней должности. Представитель работодателя отказался признать это требование и пояснил в судебном заседании, что заказное письмо об отзыве заявления об увольнении было получено лишь 30 мая, то есть уже после того, как работница была уволена.

Какое решение должен вынести суд?

Изменится ли решение задачи, если Вострикова передумала уволиться не 15 мая, а 26 мая?

Задача 11. Слесарь цеха железобетонных конструкций ООО «СУ-17» Владимир Орлов был уволен по п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения 7 марта.

При обращении с иском о восстановлении на работе истец указал, что фактически его уволили за то, что он отказался написать заявление об увольнении по собственному желанию. Также он пояснил, что 7 марта все сотрудники организации с 10.00 до 10.30 участвовали в фуршете, на котором он, как и все присутствующие, употреблял шампанское и шоколадные конфеты с ликером. После фуршета он приступил к выполнению своих трудовых обязанностей, однако мастер отстранил его от работы и предложил пройти медицинское освидетельствование. Орлов отказался проходить медицинское освидетельствование для установления факта употребления алкоголя в здравпункте работодателя, так как боялся фальсификации результатов освидетельствования, а проходить такую процедуру в Наркологическом диспансере не стал, так как это платная услуга. Кроме того, предложил опросить двух свидетелей – формовщиков ООО «СУ-17», готовых подтвердить его трезвость, а также факт обращения работодателя к половине работников цеха железобетонных конструкций с предложением написать заявления об увольнении по собственному желанию.

Представитель работодателя пояснил в судебном заседании, что 7 марта в 14.30 от мастера цеха на имя директора поступила докладная записка о появлении слесаря Орлова в помещении цеха в состоянии алкогольного опьянения. К докладной записке был приложен акт отстранения от работы слесаря Орлова по причине появления на работе в состоянии алкогольного опьянения, подписанный мастером цеха железобетонных конструкций.

бетонных конструкций и заведующей здравпунктом ООО «СУ-17». При наложении дисциплинарного взыскания Орлов отказался от написания объяснительной записки. Также работодатель в обоснование своей позиции привел показания заведующей здравпунктом, специалиста отдела охраны труда, начальника соответствующего цеха о том, что 7 марта после обеда слесарь Орлов вел себя вызывающе, от него исходил резкий запах алкоголя, координация его движений была нарушена.

Приведите перечень возможных прямых и косвенных доказательств появления работника на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. Как различаются факты употребления алкоголя и алкогольного опьянения? Какое решение должен принять суд?

Задача 12. Работнику по его просьбе из отдела кадров была выдана на руки трудовая книжка для предъявления ее в банк для получения долгосрочного кредита. Однако работник не вернул трудовую книжку в отдел кадров, сообщив, что потерял ее.

Через неделю работник был уволен по собственному желанию. При увольнении руководитель кадровой службы напомнил работнику, что трудовая книжка была утеряна самим работником, и поскольку в этом нет вины работодателя, то работник не может требовать ее предоставления.

Как следовало поступить в этой ситуации работнику и работодателю? Какие процедуры должны быть выполнены при расторжении трудового договора и увольнении работника?

Задача 13. При увольнении работника его дважды ознакомили с разными приказами об увольнении по одному и тому же основанию. Поскольку основание расторжения договора было связано с виновными действиями работника, он посчитал, что в данном случае нарушена норма п. 5 ст. 193 Трудового кодекса РФ и что его дважды привлекают к ответственности за один и тот же дисциплинарный проступок, и обжаловал увольнение в суде.

Прав ли работник в этой ситуации? Изменится ли решение задачи, если в качестве меры дисциплинарного взыскания работодателем было выбрано не увольнение по соответствующему основанию, а замечание или выговор?

Задача 14. В суд с требованием о восстановлении на работе обратился бывший юрист ООО «Мороз» Глухарев. В своем исковом заявлении он указал, что ему под угрозой увольнения по виновному основанию было предложено написать заявление об увольнении по собственному желанию. Через неделю после написания такого заявления он решил его отозвать, о чем было написано второе заявление. Его принял секретарь, и Глухарев был уверен, что трудовые отношения продолжа-

ются на прежних условиях. Однако по истечении двухнедельного срока со дня написания первого заявления он был приглашен в отдел кадров для оформления увольнения и получения окончательного расчета.

Представитель ООО «Мороз» в своем отзыве на исковое заявление пояснил, что 17 мая Глухарев находился на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения. Об этом руководителю организации сообщил начальник юридического отдела, им же впоследствии была составлена соответствующая докладная записка. Поскольку до окончания рабочего дня оставалось менее получаса, работодатель не стал отстранять работника. На следующий день во время личной беседы с руководителем Глухарев попросил не увольнять его по ст. 81 Трудового кодекса РФ, и попросил уволить по собственному желанию, и в присутствии руководителя написал заявление об этом. Принимая во внимание длительный срок трудовой деятельности Глухарева в организации, руководитель организации пошел ему навстречу и согласился изменить основание увольнения. Также представитель работодателя указал, что Глухарев не отзывал заявление об увольнении по собственному желанию.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 15. Во время проведения школьной спартакиады учитель физкультуры Карасев попросил заместителя директора школы по хозяйственным вопросам Владимирову принести для награждения победителя соревнований переходящий кубок. Владимиров отказался выполнить его просьбу, объяснив это тем, что без директора в его кабинет заходить не будет. В присутствии школьников 6-8-х классов и их родителей Карасев и Владимиров начали оскорблять друг друга, между ними вспыхнула ссора, перешедшая в драку. Родители школьников в этот же день подали директору школы письменную жалобу на действия учителя физкультуры и заместителя директора школы по хозяйственным вопросам с просьбой наказать виновных.

Директор школы затребовал у Владимирову и Карасева письменные объяснения по поводу случившегося и на следующий день издал приказ об увольнении обоих по п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ за совершение аморального проступка. Владимиров и Карасев подали иск в суд о восстановлении на работе.

Правомерно ли применение п. 8 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ к указанным в задаче лицам? Составьте проект решения суда.

Тема 12. Индивидуальные трудовые споры

1. Понятие индивидуального трудового спора (стороны, объект, содержание, момент возникновения).

2. Причины и предпосылки (поводы, условия) индивидуальных трудовых споров.

3. Принципы института индивидуальных трудовых споров.
4. Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры. Подведомственность индивидуальных трудовых споров.
5. Порядок досудебного (внесудебного) рассмотрения индивидуального трудового спора:
 - в комиссии по трудовым спорам;
 - федеральной инспекцией труда (порядок рассмотрения жалоб и принятия по ним решений);
 - вышестоящим органом;
 - посредством медиации.
6. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде (подсудность, сроки для обращения за судебной защитой, распределение бремени доказывания, особенности доказательств).
7. Порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам.

Нормативный и вспомогательный материал

1. *Рекомендация* МОТ от 29 июня 1951 г. № 92 «О добровольном примирении и арбитраже».
2. *Определение* Конституционного Суда РФ от 21 декабря 2011 г. № 1667-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Мельникова Александра Анатольевича на нарушение его конституционных прав статьей 395 Трудового кодекса Российской Федерации».
3. *Определение* Конституционного Суда РФ от 5 марта 2009 г. № 295-О-О «По запросу Облученского районного суда Еврейской автономной области о проверке конституционности части первой статьи 392 Трудового кодекса Российской Федерации».
4. *Решение* Конституционного Суда РФ от 1 октября 1993 г. «По индивидуальным жалобам граждан о проверке конституционности правоприменительной практики отказа в рассмотрении в судебном порядке трудовых споров об увольнении, разрешенных по действовавшему до 21 июня 1990 г. законодательству о труде вышестоящими в порядке подчиненности органами».
5. *Гражданский процессуальный кодекс* РФ (ст. 208, 211).
6. *Трудовой кодекс* РФ (глава 60).
7. *Налоговый кодекс* РФ (часть 2, глава 25.3, ст. 333.36).
8. *Федеральный закон* от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».
9. *Федеральный закон* от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (п. 11 ст. 16, ст. 60, глава III.1, глава VII).
10. *Федеральный закон* от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».
11. *Федеральный закон* от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» (ст. 106).
12. *Федеральный закон* от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
13. *Закон РФ* от 27 апреля 1993 г. № 4866-1 «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан».

14. *Постановление* Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

15. *Постановление* Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

16. *Постановление* Пленума Верховного Суда РФ от 20 ноября 2003 г. № 17 «О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ».

17. *Постановление* Пленума Верховного Суда РФ от 10 октября 2003 г. № 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

18. *Определение* Верховного Суда РФ от 29 июня 2012 г. № 39-КГ12-1 «Судебные акты в части взыскания госпошлины отменены. Так как истец обратился с иском о восстановлении трудовых прав, он, будучи освобожденным от уплаты госпошлины, не мог быть отнесен к числу субъектов, являющихся в установленном законом порядке плательщиками госпошлины, независимо от того, были ли заявленные требования удовлетворены или в их удовлетворении было отказано».

19. *Определение* Верховного Суда РФ от 30 марта 2012 г. по делу № 47-В12-3 «В удовлетворении заявленных требований о взыскании расходов на оплату услуг представителя отказано, поскольку действующее законодательство не предусматривает взыскание судебных расходов с работника при рассмотрении трудовых споров».

20. *Определение* Верховного Суда РФ от 26 августа 2011 г. № 16-В11-18 «Дело о взыскании денежной компенсации за задержку выплат, причитающихся работнику, возмещения расходов, денежной компенсации морального вреда направлено на новое рассмотрение в суд первой инстанции, поскольку вывод судебных инстанций о пропуске истцом установленного ст. 392 Трудового кодекса РФ трехмесячного срока на обращение в суд нельзя признать правильным».

21. *Определение* Верховного Суда РФ 1 октября 2010 г. № 80-В10-2 «В целях предоставления дополнительных гарантий по обеспечению судебной защиты работниками своих трудовых прав трудовое законодательство предусматривает освобождение работников от судебных расходов, что является исключением из общего правила, установленного частью 1 статьи 98 и частью 1 статьи 100 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации».

22. *Определение* Верховного Суда РФ от 5 марта 2009 г. № 35-В09-1 «Иски, вытекающие из договоров, в которых указано место их исполнения, могут быть предъявлены также в суд по месту исполнения такого договора».

23. *Определение* Верховного Суда РФ от 20 января 2006 г. № 64-В05-4 «Исковые требования о взыскании суммы индексации среднего заработка за время вынужденного прогула удовлетворены правомерно, поскольку гражданско-процессуальное законодательство предусматривает индексацию денежных сумм, взысканных ранее судом».

24. *Обзор* законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за третий квартал 2007 г. (утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 7 ноября 2007 г.).

Литература

1. *Архипов В.В.* Общеправовой принцип, незнание которого вменяется работнику в вину // Законодательство и экономика. 2009. № 8.

2. *Архипов В.В.* Злоупотребление правом в трудовых отношениях: сознательная мистификация или добросовестное заблуждение? // Законодательство и экономика. 2008. № 2.

3. *Архипов В.В.* О досудебном рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Адвокат. 2007. № 8.

4. *Архипов В.В.* Спор об отказе в приеме на работу // Современное право. 2005. № 8.

5. *Викторов И.С., Макашева А.Ж.* Участие прокурора в гражданском процессе по защите трудовых прав граждан // Трудовое право. 2006. № 7.
6. *Захаров В.Н., Цибуленко А.П.* Применение аналогии при разрешении трудовых споров // Российская юстиция. 2008. № 3.
7. *Исханов Р.В.* Трудовые отношения и практические рекомендации по разрешению трудовых споров. М.: Национальная полиграфическая группа, 2009.
8. *Калинин И.Б.* Процессуальные и процедурные правоотношения, связанные с трудовыми спорами // Вопросы трудового права. 2008. № 7.
9. *Костян И.А.* Восстановление на работе: вопросы исполнения решения суда // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4.
10. *Костян И.А.* Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел. М.: МЦФЭР, 2006.
11. *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечение равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2009. № 2.
12. *Лушников А.М., Лушникова М.В.* Очерки теории трудового права. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2006.
13. *Малиновский А.А.* Недопустимость злоупотребления правом как общеправовой принцип // Право и политика. 2006. № 9.
14. *Марданов Д.А.* Особенности исполнительного производства по трудовым спорам // Трудовое право. 2003. № 9.
15. *Попов А.В.* О необходимости создания трудовых судов (обзорная статья) // Трудовое право. 2006. № 8.
16. *Сенников Н.М.* Теория и практика разрешения споров с участием профсоюзов // Трудовое право. 2007. № 8.
17. *Трудовое* процедурно-процессуальное право / под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж, 2002.
18. *Чуча С.Ю.* Арбитражный суд в системе органов, рассматривающих трудовые споры // Российская юстиция. 2003. № 2.

См. также Перечень рекомендуемой литературы по курсу

Контрольные вопросы по теме

1. Что такое индивидуальный трудовой спор и в чем его отличие от смежных категорий?
2. По каким критериям различаются индивидуальные и коллективные трудовые споры?
3. Каковы обстоятельства, порождающие индивидуальные трудовые споры?
4. Какими нормативными актами в своей деятельности должна руководствоваться комиссия по трудовым спорам?
5. Как происходит принудительное исполнение индивидуального трудового спора?
6. В каких документах отражается рассмотрение трудового спора в КТС?
7. Какие трудовые споры рассматриваются судами?

Задачи

Задача 1. Николаев обратился с исковым заявлением в районный суд о взыскании суммы невыплаченной заработной платы за период с 1 марта по 25 июня с ООО «Вымпел» в размере 2 млн рублей на основании дополнительного соглашения к трудовому договору от 1 марта, которым Николаеву был изменен размер заработной платы.

Судья отказал в принятии искового заявления на основании п. 1 ч. 1 ст. 134 ГПК РФ, сославшись на то, что в отношении ООО «Вымпел» открыто конкурсное производство и, следовательно, дело не подведомственно суду общей юрисдикции. В то же день конкурсный управляющий подал исковое заявление в районный суд о признании недействительным дополнительного соглашения к трудовому договору Николаева с ООО «Вымпел», которое было принято районным судом к производству.

Определите подведомственность дел в соответствии с условиями задачи. Каков порядок рассмотрения требований работников (в том числе уволенных) о взыскании заработной платы и других денежных сумм, вытекающих из трудовых правоотношений, с организации-должника, в отношении которой открыто конкурсное производство? Являются ли законными и обоснованными действия суда и лиц, указанных в задаче?

Задача 2. Литвинова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе в связи с незаконным переводом на другую работу. В заявлении она указала, что приказом директора ООО «Промстрой» от 13 марта была назначена на должность ведущего экономиста планово-экономического отдела, а 20 мая ей был предоставлен отпуск по беременности и родам. 10 июня того же года директор ООО «Промстрой» в письменной форме уведомил Литвинову о предстоящей в конце июля реорганизации в форме слияния ООО «Промстрой» с ООО «Строй-Инвест», а также о том, что после окончания организационных мероприятий ей будет предложена должность экономиста по снабжению во вновь образованном финансово-экономическом отделе.

Литвинова направила работодателю письменный отказ от перевода, указав на то, что замещаемая ей должность полностью соответствует ее специальности и профессиональному уровню, и она не желает менять профиль своей деятельности. Однако приказом от 10 августа она была переведена на должность экономиста по снабжению финансово-экономического отдела.

Является ли перевод Литвиновой на другую работу законным?

Задача 3. Ковалев был остановлен инспектором по охране труда на проходной завода «Сибкабель» после обеденного перерыва в связи с подозрением на состояние алкогольного опьянения. О случившемся было доложено директору, который отстранил Ковалева от работы, а на следующий день издал приказ о его увольнении по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Ковалев обратился в КТС с требованием восстановить его на работе, ссылаясь на незаконность и необоснованность увольнения.

Определите подведомственность спора. Что и при помощи каких доказательств работодатель должен обосновать при увольнении по данному основанию?

Задача 4. Евгеньева 10 апреля была уволена с должности главного бухгалтера на основании п. 2 ч. 1 ст. 83 Трудового кодекса РФ. Не согласившись с увольнением, 12 апреля она обратилась в федеральную инспекцию труда, мотивируя жалобу тем, что на момент увольнения она находилась в состоянии беременности и работодателю было об этом известно, поскольку она своевременно предоставила работодателю справку установленной формы. Однако федеральная инспекция труда отказала ей в удовлетворении жалобы о восстановлении на работе.

15 мая Евгеньева обратилась в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. Однако суд установив, что пропущен срок для обращения за разрешением индивидуального трудового спора, предусмотренный ст. 392 Трудового кодекса РФ, не стал рассматривать иск по существу и отказал в удовлетворении искового заявления в связи с пропуском срока на обращение в суд. Евгеньева обжаловала решение суда в вышестоящей инстанции.

Оцените законность решения суда. Какие обстоятельства должен исследовать и оценить вышестоящий суд?

Задача 5. Семенов, работавший плотником в автотранспортном предприятии на основании срочного трудового договора, приказом директора от 3 февраля в связи с производственной необходимостью был переведен для выполнения работ по приему, обработке и хранению запасных частей на склад предприятия в целях замещения отсутствующего работника Левина сроком на 1 месяц с сохранением среднего заработка. Семенов в течение месяца исполнял обязанности Левина.

10 июня директор издал аналогичный приказ и вновь перевел Семенова на 1 месяц для выполнения работ в целях замещения отсутствующего Левина на склад. Семенов не приступил к работе и был уволен за прогул. Семенов подал иск в суд о восстановлении на работе, однако на момент обращения в суд срок трудового договора с Семеновым истек.

Решите спор по существу. Как следует поступить суду в указанном случае?

Задача 6. Ректором университета с Алексеевой был заключен трудовой договор на замещение должности завкафедрой факультета. Не согласившись с данным обстоятельством, один из работников кафедры подал жалобу в комиссию по трудовым спорам, а также в федеральную инспекцию труда о нарушении правил заключения трудового договора с педагогическим работником. В частности, он указал на то, что Алексеева была принята на работу без проведения выборов, а также на то, что ее кандидатура не была одобрена ученым советом факультета.

Имеет ли место в данном случае трудовой спор? Какому органу подведомственно рассмотрение данного дела? Какие процедуры преду-

смотрены для замещения должности завкафедрой? Является ли обязательным утверждение кандидатуры завкафедрой ученым советом факультета? При каких условиях действия ректора будут правомерными?

Задача 7. 15 февраля Жилева была уволена с должности экономиста за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ. 4 апреля было вынесено решение суда о восстановлении Жилевой на работе и о выплате ей заработной платы за время вынужденного прогула в размере 37,5 тыс. рублей.

5 апреля руководитель организации издал приказ о восстановлении Жилевой в прежней должности. После восстановления Жилевой на работе ей начислялась и выплачивалась текущая заработная плата, однако время вынужденного прогула оплачено не было. В бухгалтерии организации Жилевой пояснили, что руководитель организации не отменил приказ о ее увольнении 15 февраля, а издал приказ о ее восстановлении на работе с 5 апреля. Поскольку приказ от 15 февраля все еще действует, нет формальных оснований для оплаты ей этого периода.

10 мая Жилева известила работодателя в письменной форме о приостановлении своей работы на весь период до выплаты ей задержанной суммы в размере 37,5 тыс. рублей со ссылкой на п. 2 ст. 142 Трудового кодекса РФ. Работодатель не согласился с ее доводами и указал, что в ст. 142 Трудового кодекса РФ речь идет о задержке выплаты заработной платы, а Жилева получает текущую заработную плату без задержек.

11 мая Жилева не вышла на работу, в связи с чем на следующий день она была уволена за прогул по подп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ. При окончательном расчете в числе прочего ей была выплачена заработная плата за время вынужденного прогула в размере 37,5 тыс. рублей.

Жилева обратилась в суд с требованием о признании ее увольнения незаконным и о восстановлении ее на прежней работе.

Какое решение должен принять суд?

Задача 8. С исполнительным директором ООО «Вьюга» был заключен трудовой договор, предусматривающий, что в случае досрочного расторжения трудового договора не по вине работника по инициативе работодателя работник имеет право на выплату компенсации в размере не менее среднего годового заработка.

Через полтора года исполнительный директор ООО «Вьюга» был уволен по п. 11 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ. В соответствии с ч. 3 ст. 84 Трудового кодекса РФ ему было выплачено выходное пособие в размере среднемесячного заработка. При этом представитель юридического отдела пояснил, что норма Трудового кодекса РФ имеет большую силу по сравнению с условием трудового договора, более того, эта норма носит специальный характер. Исполнительный директор с этим мне-

нием не согласился и обратился в суд с требованием о взыскании компенсации за увольнение в размере, предусмотренном трудовым договором.

Имеет ли в данном случае место индивидуальный трудовой спор и каков его предмет? Каким может быть решение суда? Изменится ли решение задачи, если нарушение правил при заключении трудового договора было допущено работником?

Задача 9. Кондратьев решением суда был восстановлен на работе, в его пользу была взыскана заработная плата за время вынужденного прогула в сумме 23000 рублей. В составе указанных сумм суд учел суммы полевого довольствия в размере 7000 рублей, которое устанавливается работникам в целях компенсации повышенных расходов при выполнении работ в полевых условиях, связанных с необустроенностью быта и размещением производственных объектов за пределами населенных пунктов городского типа.

Работодатель обжаловал решение в вышестоящую инстанцию в части исключения из состава сумм полевого довольствия, взысканных за время вынужденного прогула, поскольку оно не является частью заработной платы, указав на то, что Кондратьев неосновательно обогатился за счет работодателя. Вышестоящий суд отказал в удовлетворении жалобы работодателя, сославшись на несущественный характер нарушения норм материального права судом первой инстанции.

В каких случаях с работника могут быть обратно взысканы или удержаны излишне выплаченные денежные суммы. Оцените законность и обоснованность решений судов на основе норм Гражданского, Гражданского процессуального и Трудового кодексов.

4. ВИДЫ И СПОСОБЫ КОНТРОЛЯ РЕЗУЛЬТАТОВ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

Контроль результатов изучения дисциплины «Трудовое право» для студентов имеет текущий, промежуточный и итоговый характер. Текущий контроль осуществляется при проведении аудиторных занятий посредством оценки докладов, выступлений и ответов студентов по плану занятия, а также путем проверки рабочих тетрадей (выборочной или общей) с конспектами и выполненными письменными заданиями.

Промежуточный контроль осуществляется по результатам обучения за семестр в виде коллоквиума, контрольных письменных работ, проводимым по темам пройденных в течение семестра занятий, тестирования, письменного решения задач (казусов) или устного собеседования.

Итоговый контроль по курсу «Трудовое право» для студентов по результатам обучения за год осуществляется в форме экзамена (устного

или письменного). Конкретная форма итогового контроля определяется в соответствии с правилами, действующими в Томском государственном университете. Экзамен проводится в целях проверки приобретения студентом общекультурных (в области коммуникации, анализа и оценки социально-значимых процессов в области трудовых отношений и др.) и профессиональных компетенций. Оценка уровня овладения профессиональными компетенциями может производиться посредством собеседования, видеоизменения экзаменационных вопросов в их преломлении к практическим ситуациям (казусов) либо путем случайного выбора фабул юридических дел, которые должны быть разрешены студентом непосредственно в ходе экзамена.

Вопросы для подготовки к зачету

1. Понятие труда, его виды и их общая характеристика.
2. Предмет и сфера действия трудового права.
3. Метод трудового права.
4. Система трудового права и ее соотношение с системой трудового законодательства.
5. Принципы трудового права.
6. Юридический механизм обеспечения трудовых прав и обязанностей (общая характеристика).
7. Способы защиты трудовых прав (виды, общая характеристика).
8. Понятие источников (формы) трудового права. Классификация источников трудового права.
9. Значение конвенций Международной Организации Труда (МОТ) и иных международных правовых актов в регулировании трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.
10. Локальные нормативные правовые акты: понятие, виды, способы разработки и принятия.
11. Принципы действия законодательства о труде в пространстве. Разграничение полномочий Российской Федерации и субъектов РФ в сфере регулирования социально-трудовых отношений.
12. Принципы действия законодательства о труде по юридической силе, во времени и по кругу лиц.
13. Работник как субъект трудового права. Правосубъектность работника. Трудоспособность как элемент правосубъектности.
14. Трудоправовой статус иностранных граждан в РФ.
15. Работодатель как субъект трудового права. Виды работодателей. Правосубъектность работодателя.
16. Профессиональные союзы как субъекты трудового права. Права профсоюзов и их классификация. Иные представительные органы работников. Представительные органы работодателей.
17. Государственные органы как субъекты трудового права (виды, компетенция).
18. Трудовые сделки (понятие, классификация).
19. Сроки в трудовом праве.
20. Фактические составы как основание возникновения правоотношений в трудовом праве.
21. Понятие коллективного трудового права и социального партнерства, их соотношение. Принципы, формы и уровни социального партнерства.

22. Субъекты коллективного трудового права (стороны, участники и органы социального партнерства, их статус).
23. Порядок ведения коллективных переговоров. Гарантии для работников, участвующих в коллективных переговорах. Ответственность сторон социального партнерства.
24. Понятие и значение коллективного договора в системе локального регулирования.
25. Содержание (условия) коллективного договора (фактический и юридический аспекты содержания).
26. Социально-партнерское соглашение (понятие, виды). Стороны и участники социально-партнерских соглашений.
27. Коллективный трудовой спор (понятие, стороны, объект, содержание).
28. Органы, разрешающие коллективные трудовые споры (порядок образования, компетенция). Компетенция государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров.
29. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и в трудовом арбитраже.
30. Право на забастовку и его реализация.
31. Понятие трудового договора как института трудового права, юридического факта (сделки), правоотношения и формы привлечения к труду. Классификация трудовых договоров.
32. Понятие, признаки и структура трудового правоотношения.
33. Содержание (условия) трудового договор.
34. Понятие, содержание и виды трудовой функции работника, ее значение как одного из обязательных условий трудового договора.
35. Правовое регулирование и последствия испытания при приеме на работу.
36. Правовое регулирование совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема выполняемой работы, их соотношение с работой по совместительству.
37. Порядок заключения трудового договора, документы, необходимые для его заключения. Оформление приема на работу.
38. Понятие и классификация переводов на другую работу.
39. Правовое регулирование временных переводов на другую работу.
40. Изменение трудового договора в связи модификацией организационных или технологических условий труда.
41. Отстранение от работы.
42. Понятие, состав и механизм защиты персональных данных работника.
43. Понятие и виды рабочего времени.
44. Правовое регулирование труда за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.
45. Понятие режима рабочего времени и его виды. Учет рабочего времени.
46. Понятие и виды времени отдыха.
47. Понятие, правовые признаки и виды отпусков, их продолжительность.
48. Порядок и очередность предоставления трудового отпуска.
49. Продление, перенесение, отзыв из отпуска, разделение отпуска на части.
50. Денежная компенсация отпуска и компенсация за неиспользованный отпуск.

Вопросы для подготовки к экзамену

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

6. Принципы запрещения дискриминации и принудительного труда (понятие и содержание).
7. Система трудового права и трудового законодательства.
8. Юридический механизм обеспечения трудовых прав и обязанностей (общая характеристика).
9. Государственный контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда (виды органов и их компетенция).
10. Способы защиты трудовых прав (виды, общая характеристика).
11. Источники трудового права России, их специфика и классификация. Действие актов законодательства о труде по юридической силе и во времени.
12. Действие актов, содержащих нормы трудового права по кругу лиц и в пространстве. Разграничение полномочий между РФ и субъектами РФ в сфере правового регулирования труда.
13. Виды и значение международных правовых актов в регулировании трудовых отношений.
14. Локальные нормативные акты: понятие, виды, порядок их разработки и принятия.
15. Субъекты трудового права (понятие, виды, общая характеристика).
16. Работник как субъект трудового права. Правосубъектность работника. Понятие и значение трудоспособности.
17. Работодатель как субъект трудового права. Виды работодателей. Правосубъектность работодателя.
18. Основные трудовые права и обязанности работника и работодателя (содержание и соотношение).
19. Порядок привлечения и использования в РФ иностранной рабочей силы.
20. Общая характеристика юридических фактов в трудовом праве (сделки, сроки, состояния). Фактические составы.
21. Понятие, признаки и структура трудового правоотношения. Соотношение с гражданско-правовыми обязательствами о выполнении работ и оказании услуг.
22. Отношения по организации труда и управлению трудом. Способы участия работников в управлении производством.
23. Понятие профсоюза. Права профсоюза (классификация). Представители работодателей.
24. Понятие коллективного трудового права и социального партнерства, их соотношение. Принципы, формы и уровни социального партнерства.
25. Коллективные переговоры (определение представителей, порядок и сроки ведения, результаты).
26. Правовые акты социального партнерства (коллективные договоры и соглашения): понятие, содержание, особенности действия, регистрация и ее значение.
27. Коллективный трудовой спор (понятие, стороны, объект, содержание).
28. Органы, разрешающие коллективные трудовые споры (порядок образования, компетенция). Компетенция государственных органов по урегулированию коллективных трудовых споров.
29. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и в трудовом арбитраже.
30. Право на забастовку и его реализация.
31. Трудовой договор как сделка (понятие, структура, условия действительности). Классификация трудовых договоров.
32. Содержание (условия) трудового договора.
33. Понятие, содержание и виды трудовой функции работника, ее значение как одного из обязательных условий трудового договора.
34. Порядок заключения трудового договора. Понятие и последствия аннулирования трудового договора. Оформление приема на работу.

35. Документы, предоставляемые работниками при заключении трудового договора.
36. Правовое регулирование трудового договора, заключенного на определенный срок.
37. Понятие, порядок установления и юридические последствия испытания при приеме на работу.
38. Правовое регулирование совмещения профессий (должностей), расширения зон обслуживания, увеличения объема выполняемой работы, их соотношение с работой по совместительству.
39. Понятие и классификация переводов на другую работу.
40. Правовое регулирование временных переводов на другую работу. Соотношение временного перевода на другую работу и командировки.
41. Изменение трудового договора в связи с модификацией организационных или технологических условий труда. Отстранение от работы.
42. Понятие, состав и механизм защиты персональных данных работника.
43. Понятие рабочего времени и его правовые нормативы.
44. Понятие и виды рабочего времени.
45. Правовое регулирование труда за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени.
46. Понятие режима рабочего времени и его виды. Учет рабочего времени.
47. Понятие и виды времени отдыха.
48. Понятие, правовые признаки и виды отпусков, их продолжительность.
49. Основание, порядок и очередность предоставления основного ежегодного трудового отпуска (продление, перенесение, отзыв из отпуска, денежная компенсация отпуска).
50. Дополнительные ежегодные трудовые отпуска (основание, виды, особенности предоставления, продолжительность).
51. Понятие и признаки заработной платы.
52. Принципы и методы регулирования заработной платы.
53. Порядок установления заработной платы (в бюджетной и внебюджетной сфере).
54. Тарифная система оплаты труда и ее элементы. Нетарифные системы оплаты труда.
55. Основные системы заработной платы (общая характеристика).
56. Понятие, структура и особенности премиальной системы заработной платы.
57. Форма, сроки и порядок выплаты заработной платы. Виды, основания и порядок удержаний из заработной платы.
58. Основные государственные гарантии в области охраны заработной платы (общая характеристика).
59. Порядок исчисления средней заработной платы (для оплаты отпусков, для гарантийных и компенсационных выплат).
60. Оплата труда в особых условиях. Районный коэффициент и процентная (северная) надбавка к заработной плате (значение, правила исчисления).
61. Оплата труда при работе в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время, при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе.
62. Оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей), простое, при оплате продукции, оказавшейся браком, и при освоении новых производств.
63. Нормирование труда. Виды норм труда. Исчисление сдельных расценок.
64. Гарантии и компенсации для работников при направлении в командировку, другие служебные поездки и при переезде в другую местность.
65. Гарантии работникам при совмещении работы с обучением, а также в других случаях освобождения от исполнения трудовых обязанностей.
66. Аттестация работников.
67. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников. Ученический договор.
68. Понятие и содержание дисциплины труда. Трудовая, производственная и технологическая дисциплина, их соотношение.

69. Методы обеспечения дисциплины труда (виды, общая характеристика).
70. Понятие внутреннего трудового распорядка работодателя. Правила внутреннего трудового распорядка: порядок разработки, принятие, структура.
71. Поощрения за успехи в работе (понятие, виды) и порядок их применения. Общий порядок награждения государственными наградами, почетными званиями, ведомственными наградами (званиями).
72. Понятие, признаки и функции дисциплинарной ответственности. Общая и специальная дисциплинарная ответственность.
73. Понятие, виды и порядок применения дисциплинарных взысканий.
74. Понятие охраны труда по трудовому праву. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
75. Организация и финансовое обеспечение охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда.
76. Несчастный случай на производстве (признаки, понятие, виды).
77. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Порядок и сроки расследования, оформление и учет несчастного случая на производстве.
78. Профессиональное заболевание (признаки, понятие, виды).
79. Порядок, сроки расследования и правила оформления и учета профессионального заболевания.
80. Понятие, признаки и функции материальной ответственности.
81. Основание и условия наступления материальной ответственности сторон трудового правоотношения.
82. Материальная ответственность работодателя перед работником.
83. Виды (пределы) материальной ответственности работников (общая характеристика). Ограниченная материальная ответственность.
84. Полная материальная ответственность работников в силу закона.
85. Полная материальная ответственность работников в силу договора.
86. Порядок установления размера и возмещения сторонами трудового договора причиненного материального ущерба.
87. Общие основания прекращения трудового договора (ст. 77 ТК РФ) и их классификация.
88. Расторжение трудового договора по инициативе работника (при отказе от продолжения работы, по собственному желанию) и по соглашению сторон.
89. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 1-4 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).
90. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).
91. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 5, 7, 11 ч. 1 ст. 81 ТК РФ).
92. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 8 ч. 1 ст. 81 и ст. 336 ТК РФ)
93. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (п. 9, 10 ч. 1 ст. 81, 278 ТК РФ).
94. Общие и специальные гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
95. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора (п. 1-6 ст. 83 ТК РФ).
96. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон трудового договора (п. 7-13 ст. 83 ТК РФ).
97. Выходное пособие и иные денежные выплаты при прекращении трудового правоотношения.

98. Порядок оформления увольнения. Окончательный расчет и его структура.
99. Индивидуальный трудовой спор (понятие, стороны, объект, содержание). Органы, рассматривающие индивидуальные трудовые споры (подведомственность споров).
100. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам и в порядке медиации.
101. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде (сроки обращения за судебной защитой, распределение бремени доказывания, особенности доказательств).
102. Особенности содержания и исполнения судебных решений по индивидуальным трудовым спорам.

5. ПЕРЕЧЕНЬ РЕКОМЕНДУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ВСПОМОГАТЕЛЬНЫХ ИСТОЧНИКОВ ПО КУРСУ¹

5.1. Основная литература

1. *Трудовое право*: учеб. / под ред. В.М. Лебедева. М.: Норма – Инфра-М, 2011.
2. *Трудовое право России*: учеб. / под общ. ред. С.П. Маврина и Е.Б. Хохлова. М.: Норма, 2010.
3. *Трудовое право России* / под ред. М.В. Молодцова, С.Ю. Головиной. М.: Норма, 2008.
4. *Хохлов Е.Б., Сафонов В.А.* Трудовое право России. М.: Юрайт, 2008 и последующие издания.

5.2. Дополнительная литература

1. *Абжанов К.* Трудовой договор по советскому праву. М.: Юрид. лит., 1974.
2. *Агашев Д.В.* О проблеме формирования института сделок в трудовом праве России // *Вестн. Том. гос. ун-та. Право.* 2012. 2(4). С. 55-66.
3. *Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М.* Незаконное увольнение: науч.-практ. пособие. М.: Проспект, 2009.
4. *Андреев В.С., Паишов А.С., Смирнов О.В., Смолярчук В.А.* Проблемы Общей части советского трудового права // *Правоведение.* 1980. № 2.
5. *Аракчеев В.С.* Процедурно-правовые нормы: понятие и значение в регулировании трудовых отношений: дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 1981.
6. *Александров Н.Г.* Трудовое правоотношение. М.: Госюриздат, 1948.
7. *Бару М.И.* Унификация и дифференциация норм трудового права // *Сов. государство и право.* 1971. № 10.
8. *Бегичев Б.К.* Трудовая правоспособность советских граждан. М.: Юрид. лит., 1972.
9. *Безина А.К.* Вопросы теории трудового права и судебная практика. Казань: Изд-во Казан. ун-та, 1976.
10. *Бойкова О.С., Медведева М.В.* Новейшая судебная практика по трудовому законодательству с комментариями: практ. пособие. М.: Гроссмедиа; РОСБУХ, 2008.
11. *Бондаренко Э.Н.* Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб., 2004.
12. *Бондаренко Э.Н.* Правовое регулирование нормирования труда на промышленных предприятиях. М.: Юрид. лит., 1983.
13. *Бугров Л.Ю.* Проблемы свободы труда в трудовом праве. Пермь, 1992.

¹ В приведенном перечне указаны только основные литературные источники, которые могут быть использованы при изучении всех тем дисциплины «Трудовое право России». К отдельным темам курса, для которых предусмотрено проведение семинарских занятий, литература конкретизируется в соответствующем разделе настоящего комплекса.

14. *Бугров Л.Ю.* Свобода труда и свобода трудового договора в СССР (Юридический аспект). Красноярск: Изд-во Краснояр. ун-та, 1984.
15. *Бугров Л.Ю.* Советское законодательство о переводах на другую работу. Красноярск, 1987.
16. *Витко В.С., Цатурян Е.А.* Юридическая природа договоров аутсорсинга и аутстаффинга. М.: Статут, 2012.
17. *Генкин Д.М.* Предмет и система трудового права // Сов. государство и право. 1940. № 2.
18. *Гинцбург Л.Я.* Социалистическое трудовое правоотношение. М.: Наука, 1977.
19. *Гинцбург Л.Я.* Регулирование рабочего времени в СССР. М., 1966.
20. *Головина С.Ю.* Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997.
21. *Глебов В.Г.* Ученический договор. М.: Юрист, 2006.
22. *Грин Е.В.* К вопросу о различии понятий «сроки обращения в суд» по трудовым делам и «сроки исковой давности» // Российская юстиция. 2009. № 3.
23. *Догадов В.М.* Правовое регулирование труда при капитализме (до второй мировой войны): Очерки / отв. ред. А.Е. Пашерстник. М.: Госюриздат, 1959.
24. *Дивеева Н.И.* Теоретические проблемы индивидуального правового регулирования трудовых отношений: дис. ... д-ра юрид. наук. СПб., 2008.
25. *Зайкин А.Д., Шкурко С.И.* Правовые вопросы организации труда рабочих. М.: Юрид. лит., 1967.
26. *Защита персональных данных работников по законодательству зарубежных стран:* бюллетень. Вып. 3 / Центр сравнительного трудового права; под ред. В.М. Лебедева. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2007.
27. *Иванов С.А., Лившиц Р.З.* Личность в советском трудовом праве. М.: Наука, 1982.
28. *Иванов С.А., Лившиц Р.З., Орловский Ю.П.* Советское трудовое право. Вопросы теории. М.: Юрид. лит., 1978.
29. *Иванкина Т.В.* Проблемы регулирования рабочего времени // Правоведение. 1997. № 2.
30. *Исханов Р.В.* Трудовые отношения и практические рекомендации по разрешению трудовых споров. М.: Национальная полиграфическая группа, 2009.
31. *Калинин И.Б.* Процессуальные и процедурные правоотношения, связанные с трудовыми спорами // Вопросы трудового права. 2008. № 7.
32. *Каринский С.С.* Правовое регулирование заработной платы. М.: Юрид. лит., 1963.
33. *Каринский С.С.* Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М.: Госюриздат, 1955.
34. *Киселев И.Я.* Трудовое право России: Историко-правовое исследование. М.: Норма, 2001.
35. *Комков С.А.* Сроки в трудовом праве Российской Федерации: дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2004.
36. *Костян И.А.* Забастовка как средство защиты прав, свобод и законных интересов // Трудовое право. 2009. № 6.
37. *Костян И.А.* Процессуальные особенности рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 4.
38. *Костян И.А.* Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел. М.: МЦФЭР, 2006.
39. *Кратенко М.В.* Злоупотребление свободой договора: частноправовые и публично-правовые аспекты: монография. М.: Волтерс Клувер, 2010.
40. *Куренной А.М.* Трудовые споры: понятие и общая характеристика правового регулирования // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 4.
41. *Курс российского трудового права Т. 1: Общая часть / под. ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова.* СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1996.

42. Курс российского трудового права. Т. 2: Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / под ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. М.: Юрист, 2001.
43. Курс российского трудового права. Т. 3: Трудовой договор / под ред. Е.Б. Хохлова. СПб.: Юрид. центр Пресс, 2007.
44. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового правового компаративизма). Книга первая / под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2007.
45. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового правового компаративизма). Книга вторая / под ред. В.М. Лебедева. М.: Статут, 2009.
46. Лебедев В.М., Фахрутдинова Т.М., Чернышова И.В. Внутренний трудовой распорядок организации. М.: Статут, 2008.
47. Лебедев В.М. Трудовое право и акрибология (Особенная часть). М.: Статут, 2008.
48. Лебедев В.М. Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд // Рос. юстиция. 2002. № 8.
49. Лебедев В.М. Трудовое право: Проблемы Общей части. Томск: Изд-во Том. гос. пед. ун-та, 1998.
50. Лебедев В.М. Акрибология (Общая часть). Томск: Изд-во Том. ун-та, 2000.
51. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1981.
52. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М.: Наука, 1972.
53. Лушников А.М., Лушников М.В. Права работника на защиту трудовой чести и достоинства и обеспечение равенства возможностей на продвижение по работе (теоретико-прикладной анализ ст. 2 Трудового кодекса РФ) // Трудовое право. 2009. № 2.
54. Лушников М.В., Орлова Е.И. Государственные гарантии величины минимального размера оплаты труда: история, теория, практика // Законодательство и экономика. 2008. № 12.
55. Лушников А.М., Лушников М.В. Курс трудового права. М., 2003-2004. Т. 1, 2.
56. Лушников М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства (сравнительно-правовое исследование). Ярославль: Подати, 1998.
57. Маврин С.П. Современные проблемы общей части российского трудового права. СПб., 1993.
58. Маврин С.П. Правовые средства управления трудом на предприятии. Л., 1989.
59. Лушников М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб., 2006.
60. Мельникова В.Г. Система трудового права РФ: дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2004.
61. Молодцов М.В. Система трудового права и система законодательства о труде. М.: Юрид. лит., 1985.
62. Морейн И.Б. Перевод на другую работу. М.: Юрид. лит., 1965.
63. Наумова Р.Л. Труд иностранцев у российского работодателя. М.: Дашков и К., 2009.
64. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М.: Юрид. лит., 1971.
65. Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998.
66. Орлов А.Г. Право и инициатива в труде. М.: Юрид. лит., 1982.
67. Орловский Ю.П. Трудовое право не ответило на вызов экономического кризиса // Трудовое право. 2009. № 3.
68. Орловский Ю.П. Новый этап реформирования трудового законодательства // Хозяйство и право. 2006. № 8.

69. *Ответственность* по российскому трудовому праву: науч.-практ. пособие // К.Н. Гусов, Ю.Н. Полетаев. М.: Проспект, 2008.
70. *Рычагова О.Е.* Системообразующие факторы права: монография. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2003.
71. *Пашерстник А.Е.* Сфера действия трудового права // Теоретические вопросы кодификации общесоюзного законодательства о труде. М.: Изд-во АН СССР, 1955.
72. *Пашерстник А.Е.* Правовые вопросы вознаграждения за труд рабочих и служащих. М.: Госюриздат, 1949.
73. *Пашков А.С.* Основные функции советского трудового права // Правоведение. 1977. № 5.
74. *Процевский А.И.* Метод правового регулирования трудовых отношений. М.: Юрид. лит., 1972.
75. *Процевский А.И.* Предмет трудового права. М.: Юрид. лит., 1979.
76. *Смирнов О.В.* Основные принципы советского трудового права. М., 1977.
77. *Савич В.И.* Управление трудом и трудовое право. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1986.
78. *Савич В.И.* Премирование рабочих и служащих за высокое качество продукции и материальная ответственность за брак. Томск: Изд-во Том. ун-та, 1976.
79. *Скобелкин В.Н.* Трудовые правоотношения. М.: Вердикт-1М, 1999.
80. *Скобелкин В.Н.* Обеспечение трудовых прав рабочих и служащих. Нормы и правоотношения. М.: Юрид. лит., 1982.
81. *Скобелкин В.Н.* Обеспечение трудовых прав в СССР. М.: Юрид. лит., 1987.
82. *Скобелкин В.Н.* Юридические гарантии трудовых прав рабочих и служащих. М.: Юрид. лит., 1969.
83. *Смирнов В.Н.* Дисциплина труда в СССР. Л.: Изд-во ЛГУ, 1972.
84. *Смирнов В.Н.* Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л.: Изд-во ЛГУ, 1980.
85. *Смолярчук В.И.* Источники советского трудового права. М.: Юрид. лит., 1978.
86. *Сыроватская Л.А.* Трудовые отношения и трудовое право // Государство и право. 1996. № 7.
87. *Сыроватская Л.А.* Ответственность за нарушение трудового законодательства. М., 1990.
88. *Таль Л.С.* Трудовой договор: Цивилистическое исследование. Ч. 1: Общие учения. Ярославль, 1913; М.: Статут, 2006.
89. *Толкунова В.Н.* Трудовые споры и порядок их разрешения. М.: Юрист, 1999.
90. *Трудовое* процедурно-процессуальное право России / под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж, 2002.
91. *Федин В.В.* Юридический статус работника как субъекта трудового права: монография. М., 2005.
92. *Хохлов Е.Б.* Очерки истории правового регулирования труда в России. СПб. 2000. Ч. 1.
93. *Хохлов Е.Б.* Субъективное трудовое право в системе права // Правоведение. 1996. № 2.
94. *Хохлов Е.Б.* О предмете трудового права // Правоведение. 1993. № 4.
95. *Хохлов Е.Б.* Экономические методы управления и трудовое право. Л.: Изд-во ЛГУ, 1991.
96. *Хрусталева Б.Ф.* Ответственность в трудовых отношениях: учеб. пособие. СПб.: Изд-во С.-Петерб. ун-та, 2000.
97. *Чеха В.В.* Теоретические аспекты представительства в системе социального партнерства: дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 2005.
98. *Чуча С.Ю.* Социальное партнерство в сфере труда: становление и перспективы развития правового регулирования в РФ. Омск, 2005.

5.3. Интернет-ресурсы

1. <http://www.rosmintrud.ru> – официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.
2. <http://www.fss.ru> – официальный сайт Фонда социального страхования Российской Федерации.
3. <http://www.pravo.gov.ru> – официальный Интернет-портал правовой информации.
4. <http://www.sudrf.ru> – государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие».
5. <http://www.igpran.ru> – официальный сайт Института государства и права РАН.
6. <http://law.edu.ru/centers/labourlaw> – правовой портал «Юридическая Россия» (сайт Центра трудового права).
7. <http://www.lib.tsu.ru> – официальный сайт Научной библиотеки Томского государственного университета.
8. <http://elibrary.ru/defaultx.asp> – Научная электронная библиотека eLIBRARY.RU (с полнотекстовыми электронными версиями периодических журналов).
9. <http://www.top-personal.ru/workinglaws.html> – сайт журнала «Трудовое право».
10. <http://civil.consultant.ru> – «Классика российского права» (сайт проекта «КонсультантПлюс» и юридической научной библиотеки издательства «Спарк»).
11. http://www.lib.tsu.ru/index_main_vestnik.php?id=943 – доступ к полнотекстовой электронной версии периодических журналов «Вестник ТГУ» и «Вестник ТГУ. Право».
12. <http://www.jurisprudence-media.ru> – сайт журнала «Известия высших учебных заведений. Правоведение».
13. <http://www.hse.ru/sjclel/about> – сайт студенческого журнала по сравнительному трудовому праву (НИУ Высшая школа экономики).
14. <http://www.fnpr.ru> – официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России.

Часть II

БАНК ТЕМ КУРСОВЫХ И ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

Наименование темы курсовой или выпускной квалификационной работы может уточняться и конкретизироваться с учетом интересов студента после консультации с научным руководителем.

Банк тем курсовых работ

1. Понятие трудового права и его место в системе права России.
2. Цели, задачи и функции трудового права.
3. Основные направления развития трудового права России на современном этапе.
4. История развития трудового законодательства в России.
5. Правовое положение субъектов трудового права.
6. Особенности трудового статуса иностранных граждан и лиц без гражданства.
7. Общественное трудовое отношение как элемент предмета трудового права.
8. Сфера действия трудового права и проблема субсидиарности.
9. Механизм правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
10. Основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
11. Механизм обеспечения трудовых прав и обязанностей.
12. Правовые проблемы защиты трудовых прав.
13. Понятие и виды способов защиты трудовых прав.
14. Юридическая природа локальных нормативных актов.
15. Сроки в трудовом праве.
16. Юридические факты и их место в системе трудового права.
17. Проблемы формирования института сделок в трудовом праве.
18. Социальное партнерство – предмет коллективного трудового права.

19. Исторические модели социального партнерства.
20. Представительство в трудовом праве.
21. Коллективный договор и его значение в системе локального регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
22. Коллективные соглашения.
23. Коллективные трудовые споры: понятие, предмет, содержание, стороны.
24. Право на забастовку и его реализация.
25. Ответственность работодателя и его представителей (понятие, виды).
26. Трудовой договор – сделка: понятие, значение, содержание и виды.
27. Трудовое правоотношение: понятие, структура, особенности.
28. Модификация трудового правоотношения.
29. Проблема защиты конфиденциальной информации в процессе осуществления трудовых прав и обязанностей.
30. Рабочее время и его правовые нормативы.
31. Понятие и виды режима рабочего времени.
32. Понятие, значение и виды времени отдыха.
33. Понятие, правовые признаки и классификация отпусков.
34. Трудовые отпуска: понятие, виды, особенности правового регулирования.
35. Принципы и методы регулирования оплаты труда.
36. Система нормирования оплаты труда (тарифная система).
37. Повременная система заработной платы.
38. Сдельная система заработной платы: понятие, особенности, модификации.
39. Премияльная система заработной платы и ее структура.
40. Гарантийные и компенсационные выплаты.
41. Нормирование труда.
42. Механизм определения соответствия работника выполняемой работе.
43. Ученический договор и его особенности.
44. Понятие и содержание дисциплины труда.
45. Внутренний трудовой распорядок и его сущность.
46. Технологическая дисциплина труда и проблемы ее правовой регламентации.
47. Виды дисциплинарной ответственности (общая и специальная).
48. Правовое регулирование системы обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе труда.

49. Ответственность сторон трудового договора за причинение имущественного ущерба контрагенту.

50. Дифференциация в правовом регулировании труда отдельных категорий работников.

51. Прекращение трудового договора (понятие и классификация оснований).

52. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам, ставящимся в вину работнику.

53. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам, не ставящимся в вину работнику.

54. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

55. Индивидуальные трудовые споры: понятие, предмет, содержание, стороны.

Банк тем выпускных квалификационных работ

1. Основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Примерный план:

Глава I. Понятие и классификация принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Глава II. Содержание основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Глава III. Проблемы правоприменительной практики.

2. Юридическая природа локальных нормативных актов.

Примерный план:

Глава I. Понятие и признаки локальных нормативных актов.

Глава II. Способы принятия локальных нормативных актов.

Глава III. Классификация локальных нормативных актов.

3. Юридическая природа коллективного договора.

Примерный план:

Глава I. История развития коллективно-договорного регулирования в России.

Глава II. Сущность коллективного договора.

Глава III. Проблемы коллективно-договорного регулирования на современном этапе.

4. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения (сделки).

Примерный план:

Глава I. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения (сделки).

Глава II. Условия действительности трудового договора.

Глава III. Проблемы и перспективы развития трудового законодательства в сфере регулирования последствий недействительности трудового договора.

5. Содержание трудового договора.

Примерный план:

Глава I. История развития законодательства о содержании трудового договора.

Глава II. Классификация условий трудового договора.

Глава III. Правовые проблемы, связанные с определением содержания трудового договора.

6. Изменение трудового договора.

Примерный план:

Глава I. История развития законодательства об изменении трудового договора.

Глава II. Понятие и причины изменения трудового договора.

Глава III. Вопросы применения законодательства об изменении трудового договора.

7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Примерный план:

Глава I. Понятие расторжения трудового договора.

Глава II. Общие основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Глава III. Специальные основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

8. Защита персональных данных работника.

Примерный план:

Глава I. Понятие персональных данных работника.

Глава II. Нормативная основа и состав персональных данных работника.

Глава III. Порядок использования персональных данных работника в соответствии с действующим законодательством о труде.

Глава IV. Ответственность за нарушение законодательства о защите персональных данных работника.

9. Рабочее время и его правовые нормативы.

Примерный план:

Глава I. Сущность и значение рабочего времени.

Глава II. Правовые нормативы рабочего времени.

Глава III. Проблемы правоприменительной практики, связанные с рабочим временем.

10. Понятие, значение и виды времени отдыха.

Примерный план:

Глава I. Понятие и признаки времени отдыха.

Глава II. Виды времени отдыха.

Глава III. Правовые проблемы, связанные с регулированием времени отдыха.

11. Понятие, правовые признаки и классификация отпусков.

Примерный план:

Глава I. Понятие и признаки отпуска как вида времени отдыха.

Глава II. Виды отпусков.

Глава III. Порядок предоставления отпусков.

Глава IV. Проблемы правоприменительной практики, связанные с предоставлением отпусков.

12. Правовые проблемы выплаты заработной платы.

Примерный план:

Глава I. Понятие заработной платы.

Глава II. Порядок выплаты заработной платы.

Глава III. Ответственность за задержку выплаты заработной платы.

Глава IV. Правовые проблемы регулирования заработной платы на современном этапе.

13. Правовая защита заработной платы.

Примерный план:

Глава I. Основные принципы регулирования оплаты труда.

Глава II. Правовые способы защиты заработной платы.

Глава III. Проблемы и перспективы развития законодательства о защите заработной платы.

14. Дисциплина труда и методы ее обеспечения.

Примерный план:

Глава I. Понятие и содержание дисциплины труда.

Глава II. Нормативная основа дисциплины труда у работодателя.

Глава III. Методы обеспечения дисциплины труда.

15. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву.

Примерный план:

Глава I. Сущность дисциплинарной ответственности.

Глава II. Основание и условия дисциплинарной ответственности.

Глава III. Проблемы совершенствования правового регулирования в сфере дисциплинарной ответственности.

16. Правовое регулирование охраны труда.

Примерный план:

Глава I. Понятие и нормативная основа охраны труда.

Глава II. Правовое регулирование техники безопасности и производственной санитарии.

Глава III. Ответственность за нарушение правил охраны труда.

17. Материальная ответственность сторон трудового договора.

Примерный план:

Глава I. Материальная ответственность как вид юридической ответственности.

Глава II. Материальная ответственность сторон (работника или работодателя) трудового договора.

Глава III. Проблемы в области правового регулирования материальной ответственности и пути их преодоления.

18. Материальная ответственность работника.

Примерный план:

Глава I. Понятие и признаки материальной ответственности работника / История развития законодательства о материальной ответственности работника.

Глава II. Виды материальной ответственности работника.

Глава III. Проблемы правоприменительной практики и перспективы развития законодательства о материальной ответственности работника.

19. Материальная ответственность работодателя.

Примерный план:

Глава I. Понятие материальной ответственности работодателя. Соотношение материальной и гражданско-правовой ответственности.

Глава II. Основания и порядок привлечения работодателя к материальной ответственности.

Глава III. Проблемы правоприменительной практики в области правового регулирования материальной ответственности работодателя и пути их преодоления.

20. Индивидуальные трудовые споры: понятие, предмет, содержание, стороны.

Примерный план:

Глава I. Понятие, содержание, причины, условия и поводы возникновения индивидуальных трудовых споров.

Глава II. Подведомственность индивидуальных трудовых споров.

Глава III. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

21. Правовые проблемы защиты трудовых прав.

Примерный план:

Глава I. Основные трудовые права работников (теоретический аспект).

Глава II. Защита нарушенных трудовых прав работников (формы и способы).

Глава III. Правоприменительные аспекты реализации законодательства в сфере защиты нарушенных трудовых прав.

22. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав.

Примерный план:

Глава I. Понятие защиты трудовых прав и свобод.

Глава II. Формы и способы защиты нарушенных трудовых прав.

2.1. Понятие формы защиты трудовых прав и ее виды.

2.2. Понятие способа защиты трудовых прав. Индивидуальные и коллективные способы защиты трудовых прав и их соотношение.

Глава III. Проблемы совершенствования форм и способов защиты трудовых прав.

Часть III

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ПОДГОТОВКЕ КУРСОВЫХ
И ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ
РАБОТ**

В соответствии с государственным образовательным стандартом студенты выполняют курсовые работы и выпускные квалификационные работы (с учетом выбора специализации (профиля)) по дисциплине «Трудовое право».

Курсовая работа выполняется и защищается студентом (с учетом формы обучения) по окончании очередного курса. Работа предполагает самостоятельное изучение отдельной темы в области трудового права (постановку проблемы, анализ общественных отношений и действующего законодательства, формулирование выводов). Основными целями написания курсовой работы следует считать:

- углубление знаний студентов по какой-либо проблеме трудового права;
- выработку приемов и методов анализ теоретического и практического материала;
- практическое применение теоретических знаний;
- формирование у студентов умения и навыков логично, грамотно, последовательно излагать свои мысли в письменном виде.

Выпускная квалификационная работа является частью итоговой государственной аттестации юриста и представляет собой теоретическое и / или экспериментальное исследование одной из актуальных тем в области современного трудового права, в которой выпускник демонстрирует уровень овладения необходимыми теоретическими знаниями и практическими умениями и навыками, позволяющими ему самостоятельно решать профессиональные задачи в сфере регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений. Выпускная квалификационная работа направлена на определение уровня освоения выпускником методов научного анализа сложных социаль-

ных явлений, умения делать теоретические обобщения и практические выводы, обоснованные предложения и рекомендации по совершенствованию правового регулирования общественных отношений в области труда и должна отвечать следующим характеристикам:

- носить творческий характер с использованием актуальных статистических данных и действующих нормативных правовых актов;
- отвечать требованиям логичного и четкого изложения материала, доказательности и достоверности фактов;
- отражать умения студента пользоваться рациональными приемами поиска, выбора, обработки и систематизации информации, способности работать с нормативными правовыми актами и научной литературой.

Успешное написание курсовой или выпускной квалификационной работы (далее по тексту – работы) зависит прежде всего от того, насколько студент правильно оценивает и выполняет основные требования, предъявляемые к данной форме самостоятельной деятельности, среди которых, как правило, выделяют следующие:

- 1) актуальность и практическая значимость темы работы;
- 2) раскрытие вопросов темы работы с позиции методологии правовой науки;
- 3) связь с правоприменительной практикой организации и специально уполномоченных органов контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде, включая исследование проблемных аспектов в рамках избранной темы;
- 4) самостоятельное и творческое выполнение работы, всесторонность и обоснованность изложения материала по выбранной теме;
- 5) соответствие правилам, предъявляемым к объему и структуре изложения материала, а также к его оформлению.

Выбор темы работы является ответственным моментом. В связи с этим студенту рекомендуется первоначально изучить весь перечень рекомендованных тем с учетом своих интересов, доступности литературных источников и нормативного материала и выбрать одну из них. При выборе темы необходимо, прежде всего, учитывать возможности доступа к рекомендованной литературе по избранной теме, условия для анализа и обобщения эмпирического материала (примеры из практической деятельности правоохранительных и иных специально-уполномоченных органов контроля и надзора за соблюдением законодательства о труде, правоприменительную практику организаций, личный опыт работы и т.п.). Только с учетом этого студент должен сделать окончательный выбор той или иной темы. Предлагаемая тематика работ по курсу «Трудовое право» является примерной. При желании студент может выполнить ее и по другой теме, не указанной в предлагаемом перечне, предвари-

тельно согласовав ее с научным руководителем, который также оказывает помощь в подборе необходимых нормативных правовых актов и литературы. Помимо этого по согласованию с научным руководителем допускается написание работ, имеющих индивидуализированную (например, в сфере сравнительного (компаративного) трудового права) либо междисциплинарную направленность.

Следующим этапом написания работы является разработка и составление плана выбранной темы. При его составлении не рекомендуется планировать большое количество вопросов, поскольку это затруднит глубокое и всестороннее раскрытие выбранной темы. Структура работы должна включать в себя следующие элементы:

1. *Оглавление.* Оно, как правило, должно помещаться на одной странице и отражать структуру изложения содержательной части курсовой работы, то есть включает название глав и параграфов с указанием страниц.

2. *Введение.* В нем обосновывается выбор темы работы, раскрывается ее актуальность, определяются цель и задачи, объект и предмет работы, ее теоретическая и практическая значимость.

3. *Основная часть.* В ней раскрываются проблемы, выделенные в качестве задач работы. При этом работа оптимально должна состоять из трех – четырех глав (но не менее двух), каждая из которых может быть разделена также на отдельные вопросы (параграфы).

4. *Заключение.* В нем подводятся итоги работы, формулируются выводы и предложения по совершенствованию действующего законодательства, правоприменительной практики государственных (муниципальных) органов и работодателей.

5. *Список использованных источников и литературы.*

Успешное написание работы связано с последовательным и планомерным выполнением определенных этапов. Прежде всего, следует внимательно проанализировать формулировку соответствующей темы, разработать примерный план и с учетом него подобрать учебную и рекомендованную научную литературу, законы и иные нормативные правовые акты, правоприменительную практику для отдельных разделов работы. Количество используемых источников зависит от вида работы, сложности, исследованности избранной темы, но, во всяком случае, достаточными для обеспечения всестороннего анализа и надлежащей аргументированности выводов по отдельным разделам работы с учетом рекомендаций научного руководителя.

После этого следует приступать к изучению нормативных источников и литературы. Целесообразно при этом делать выписки, заметки с целью их использования при написании работы с обязательным указанием источника выбранной цитаты. Не допускается полное или частичное ис-

пользование чужого текста без указания автора и без ссылки на источник заимствования (как электронных ресурсов, так и печатных работ).

Кроме анализа нормативных и литературных источников для обоснования сделанных выводов необходимо использовать практику субъектов правоприменения: работодателей, судебных, правоохранительных и иных органов. Приводя примеры из практики, необходимо указывать, откуда взят пример. Кроме этого примеры должны быть органично связаны с рассматриваемым вопросом и подтверждать соответствующие положения. Однако необходимо помнить, что при их использовании не следует делать обобщенные выводы, если они основаны лишь на единичных примерах. Желательно, чтобы студенты предварительно проконсультировались по этим вопросам с преподавателем и сделали бы это до представления работы на рецензирование.

Работу над темой логично начинать с изложения теоретических проблем, а затем переходить к рассмотрению последующих практических вопросов согласно намеченному плану. Нужно стремиться к последовательному изложению материала, избегать бытовой и публицистической фразеологии, строить предложения юридически грамотным языком. Не рекомендуется употреблять термины, не свойственные науке трудового права, а также использовать непривычные понятия, символы и сложные грамматические обороты. Освещая вопросы, по которым в литературе имеются различные точки зрения, очень важно выразить и грамотно аргументировать собственную позицию по рассматриваемой проблеме, изложить свои комментарии и выводы по ней. При выполнении работы следует использовать помимо общенаучных (исторический, диалектический, анализ и синтез и др.) также частнонаучные методы исследования: формально-юридический, сравнительно-правовой, конкретно-социологический, статистический, моделирования и другие, которые позволят более полно раскрыть избранную тему.

При анализе содержания нормативного материала по вопросам темы нужно давать точные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием названия этого акта, даты его принятия и названия источника официального опубликования.

В последнюю очередь, как правило, пишется заключение. Тем не менее, в отдельных случаях заключение в работе может отсутствовать, если в конце каждого раздела студент делал краткие выводы относительно его содержания.

После того как работа будет написана, ее необходимо внимательно прочесть с целью устранения имеющихся повторов, неточностей и других недостатков.

Курсовые и выпускные квалификационные работы как результат самостоятельной творческой деятельности студента подлежат оценке не

только с точки зрения теоретической, научной ценности, актуальности темы и практической значимости полученных результатов, то есть с содержательной стороны, но и по уровню соответствия этой работы обязательным формальным требованиям:

1. Текст должен быть выполнен компьютерным набором и содержать необходимые атрибуты, относящиеся к данному виду письменной работы в соответствии с правилами действующего в ТГУ стандарта по оформлению курсовых и дипломных работ (<http://www.lib.tsu.ru/win/produkcija/metodichka/metodich.html>). Оптимальный объем курсовой работы – 1-1,25 печ. л. (25-30 страниц формата А4 машинописного текста), выпускной квалификационной работы – 2-2,5 печ. л. (50-60 страниц формата А4 машинописного текста). Титульный лист работы должен быть подписан студентом с указанием даты ее выполнения.

2. Необходимо соблюдать правила оформления цитат, сносок, ссылок на литературу, а также списка использованных источников и литературы. В списке литературы не следует указывать источники, которые не нашли непосредственного отражения в тексте работы. При оформлении списка нормативных актов следует принимать во внимание действующие библиографические стандарты и указывать полное их наименование, дату принятия, номер и официальный источник издания. Расположение нормативных правовых актов осуществляется, как правило, в хронологическом порядке и с учетом их иерархии.

3. Содержащиеся в работе приложения в виде графиков, таблиц, чертежей, карт, схем и других материалов, иллюстрирующих ее содержание, оформляются после списка использованных источников и литературы. Каждое приложение должно начинаться с нового листа (страницы) с указанием в правом верхнем углу слова «Приложение №__» и иметь тематический заголовок. Работа брошюруется (сшивается) и помещается в обложку (например, из картона или плотной бумаги). Страницы работы должны быть обязательно пронумерованы.

Лучшие работы, выполненные на высоком теоретическом уровне с использованием специальной монографической литературы с примерами из практики и отлично защищенные, представляются на конкурсы студенческих работ (общеуниверситетские и всероссийские).

Часть IV
**БАНК КОНТРОЛЬНЫХ ЗАДАНИЙ,
ПРИМЕНЯЕМЫХ ДЛЯ ОЦЕНКИ УРОВНЯ
ОСВОЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ**

Банк тестовых заданий

Вариант I

1. Действие трудового законодательства по кругу лиц распространяется:

- а) на всех лиц, работающих по договору;
- б) на всех лиц, работающих по договору, кроме военнослужащих;
- в) на всех лиц, работающих по договору, кроме работающих по гражданско-правовому договору;
- г) на всех работников и работодателей.

2. По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицом, достигшим возраста:

- а) 14 лет;
- б) 15 лет;
- в) 16 лет;
- г) 18 лет.

3. Работники и работодатели в лице их представителей, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны приступить к переговорам в течение:

- а) трех календарных дней;
- б) пяти календарных дней;
- в) семи календарных дней;
- г) десяти календарных дней.

4. Коллективный договор в организации заключается на срок:

- а) не более 1 года с возможностью продления, но не более чем на 3 года;
- б) не более 2 лет с возможностью продления, но не более чем на 2 года;

- в) не более 3 лет с возможностью продления на 3 года;
- г) не более 4 лет с возможностью продления, но не более чем на 3 года.

5. Работодатель может заключить с работником трудовой договор на определенный срок:

- а) во всех случаях, когда посчитает это необходимым;
- б) в любом случае, но с учетом мнения представительного органа работников;
- в) только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами;
- г) во всех случаях только с согласия работника.

6. Работодатель обязан завести трудовую книжку на каждого работника, проработавшего у работодателя не менее:

- а) 3 дней;
- б) 5 дней;
- в) 7 дней;
- г) 10 дней.

7. Если работник фактически приступил к выполнению работы, трудовой договор считается:

- а) заключенным, если не позднее 3 дней с момента начала работы он будет оформлен в письменной форме;
- б) заключенным, если работник был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя;
- в) заключенным, если работник был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя и не позднее 3 дней с момента начала работы договор будет оформлен в письменной форме;
- г) заключенным без каких-либо условий.

8. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается:

- а) лицам, окончившим образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования;
- б) лицам, имеющим общий трудовой стаж не менее 10 лет;
- в) лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу;
- г) женщинам, имеющим детей до 3 лет.

9. Какое из перечисленных условий трудового договора является факультативным в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

- а) условия оплаты труда;
- б) трудовая функция;
- в) рабочее место;
- г) дата начала работы.

10. При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после:

- а) государственной регистрации перехода права собственности;
- б) расторжения трудового договора с руководителем организации;
- в) выплаты работникам выходных пособий;
- г) регистрации нового собственника в Фонде социального страхования РФ.

11. По количеству сторон социально-партнерские соглашения могут быть:

- а) только двухсторонними;
- б) двухсторонними и / или трехсторонними по договоренности сторон;
- в) только трехсторонними;
- г) количество сторон не ограничивается законодательством;
- д) двухсторонними и / или трехсторонними в зависимости от уровня социального партнерства.

12. В случае возникновения коллизии между федеральным актом и актом субъекта Федерации, содержащих нормы трудового права, какое из следующих правил следует применять:

- а) приоритет во всех случаях имеет норма федерального акта;
- б) приоритет на территории субъекта Федерации должна иметь норма, принятая органом субъекта Федерации;
- в) приоритет имеет норма федерального акта, но только в том случае, если спорный вопрос при разграничении предметов ведения остается в ведении Федерации;
- г) в таком случае данные нормы не подлежат применению.

13. Работодателем может выступать:

- а) только юридическое лицо (организация);
- б) только индивидуальный предприниматель;
- в) любые физические и юридические лица;
- г) юридические лица (организации), их филиалы, представительства, иные обособленные структурные подразделения и индивидуальные предприниматели;
- д) юридические лица (организации), индивидуальные предприниматели, физические лица, являющиеся полностью дееспособными, иные субъекты, наделенные в соответствии с законом правом заключать трудовые договоры.

14. На какой срок по общему правилу предусматривается заключение трудового договора по Трудовому кодексу РФ:

- а) на неопределенный срок и на определенный срок не более 3 лет;
- б) на неопределенный срок и на любой срок, согласованный с работодателем;

- в) только на неопределенный срок;
- г) только на определенный срок не более 5 лет;
- д) на неопределенный срок и на определенный срок не более 5 лет;
- е) на любой срок по соглашению сторон.

15. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется:

- а) устно в течение трех дней со дня подписания трудового договора;
- б) под роспись в течение пяти дней со дня подписания трудового договора;
- в) устно в течение пяти дней со дня подписания трудового договора;
- г) под роспись в течение трех дней со дня фактического начала работы;
- д) под роспись в течение семи дней со дня подписания трудового договора.

16. К несчастным случаям на производстве не относятся события, которые произошли:

- а) при следовании работника с работы или на работу;
- б) при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междуменного отдыха;
- в) при работе вахтовым методом во время междуменного отдыха, а также при нахождении на судне в свободное от вахты и судовых работ время;
- г) при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах;
- д) в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы.

17. Что из перечисленного относится к сведениям, включаемым в трудовой договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

- а) ф.и.о. работника;
- б) трудовая функция;
- в) рабочее место;
- г) дата начала работы;
- д) наименование должности.

18. Отстранение работника от работы осуществляется:

- а) только работодателем во всех случаях нарушения трудовой дисциплины работником;
- б) работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- в) государственным инспектором труда;

г) только работодателем в случаях, предусмотренных федеральным законом и иными нормативными правовыми актами;

д) только работодателем в случаях, предусмотренных федеральным законом или коллективным договором.

19. При смене собственника имущества организации новый собственник не вправе прекращать трудовые правоотношения (без согласия субъекта):

а) со всем работниками организации;

б) с руководителем и главным бухгалтером;

в) с работниками, работающими по основному месту;

г) со всеми работниками, кроме руководителя, его заместителя и главного бухгалтера.

20. При расторжении трудового договора по собственному желанию работник по общему правилу вправе прекратить работу:

а) немедленно после уведомления работодателя;

б) в течение двух недель со дня уведомления работодателя;

в) не ранее двух недель со дня уведомления работодателя;

г) не ранее двух недель со дня уведомления работодателя, если иное не оговорено трудовым договором;

д) через три дня после уведомления работодателя.

Вариант II

1. Что является источником трудового права в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

а) трудовой договор;

б) коллективный договор;

в) правовой обычай;

г) приказ о приеме на работу.

2. В соответствии с действующим законодательством в ряде случаев с согласия законных представителей и органа опеки и попечительства допускается заключать трудовой договор с лицом в возрасте:

а) до 18 лет;

б) до 16 лет;

в) до 15 лет;

г) до 14 лет.

3. К отношениям, «непосредственно связанным с трудовыми», относятся:

а) по имущественной ответственности;

- б) по информационному обеспечению рынка труда сведениями о наличии вакантных мест;
- в) по организации труда и управлению трудом;
- г) по пенсионному обеспечению.

4. Социально-партнерское соглашение заключается на срок:

- а) не более 1 года с возможностью продления, но не более чем на 3 года;
- б) не более 2 лет с возможностью продления, но не более чем на 2 года;
- в) не более 5 лет с возможностью продления, но не более чем на 5 лет;
- г) не более 3 лет с возможностью продления, но не более чем на 3 года.

5. Работодатель может заключить с работником трудовой договор на определенный срок:

- а) в любом случае, но при гарантии не увольнять работника по инициативе работодателя;
- б) в любом случае, но с учетом мнения представительного органа работников;
- в) в любом случае при условии выплаты выходного пособия в размере, установленном трудовым договором с ним, но не ниже трехмесячного заработка;
- г) только в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами.

6. Работодателем является:

- а) простое товарищество;
- б) любое физическое лицо;
- в) адвокат;
- г) любое лицо, привлекающее граждан в целях работы.

7. Трудовой договор считается заключенным по общему правилу:

- а) с момента издания приказа о приеме на работу;
- б) с момента ознакомления работника с приказом о приеме на работу;
- в) с даты подписания;
- г) с даты для начала работы, указанной в договоре.

8. Запрещено устанавливать испытательный срок при приеме на работу:

- а) лицам, окончившим образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования;
- б) женщинам, имеющим детей до 1,5 лет;

в) лицам, избранным на выборную должность на неоплачиваемую работу;

г) лицам, заключившим срочный трудовой договор.

9. Какое из перечисленных условий трудового договора является обязательным в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

а) рабочее место;

б) количество рабочих дней в месяце;

в) дата начала работы;

г) условие об испытательном сроке либо о его отсутствии.

10. Срочный трудовой договор:

а) заключается лишь в случаях, предусмотренных в коллективном договоре;

б) заключается лишь в случаях, предусмотренных в законе;

в) заключается лишь в случаях, предусмотренных соглашением сторон;

г) заключается в специальной форме с обязательным предварительным уведомлением уполномоченных должностных лиц соответствующих государственных органов.

11. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то:

а) договор должен быть дополнен указанием на неопределенный срок;

б) договор считается заключенным на неопределенный срок;

в) договор должен быть дополнен условием об основании и продолжительности срока действия;

г) договор не считается заключенным без указания на срок его действия;

д) договор считается заключенным на срок не более пяти лет.

12. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения о сторонах, то:

а) такой договор считается недействительным;

б) такой договор должен быть расторгнут, если иное не будет предусмотрено соглашением сторон;

в) такой договор считается незаключенным;

г) это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения;

д) в обоснование своих требований стороны лишаются права ссылаться на свидетельские показания при возникновении трудового спора.

13. Продолжительность основного ежегодного оплачиваемого отпуска должна быть не менее:

а) 22 дней;

в) 28 календарных дней;

б) 28 рабочих дней;

г) 14 дней каждые 6 месяцев.

14. Совмещение должностей, увеличение объема выполняемой работы, расширение зон обслуживания оплачивается:

- а) в первые два часа – не менее чем в полуторном размере, в последующие часы – не менее чем в двойном;
- б) в размере, определенном письменным соглашением сторон;
- в) в размере не менее 20 % тарифной ставки (оклада);
- г) по ставкам (окладам) более высокого разряда.

17. Какой из перечисленных документов при трудоустройстве является факультативным:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовая книжка;
- в) для военнообязанных лиц – документы воинского учета;
- г) свидетельство о постановке на учет в качестве налогоплательщика (ИНН).

18. Ежегодный оплачиваемый отпуск должен предоставляться работнику за второй и последующие годы:

- а) в соответствии с графиком отпусков;
- б) через 11 месяцев работы в данной организации;
- в) через 6 месяцев работы в данной организации в соответствии с графиком отпусков;
- г) в порядке, определенном коллективным договором.

18. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя – это:

- а) сверхурочная работа;
- б) нарушение трудового законодательства;
- в) внутреннее совместительство;
- г) внешнее совместительство;
- д) совмещение должностей и / или профессий.

19. Отстранение работника от работы осуществляется:

- а) только работодателем во всех случаях нарушения трудовой дисциплины работником;
- б) работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- в) государственным инспектором труда;
- г) только работодателем в случаях, предусмотренных федеральным законом или коллективным договором;
- д) только работодателем в случаях, предусмотренных федеральным законом и иными нормативными правовыми актами.

20. Работник освобождается от уплаты государственной пошлины:

- а) по искам неимущественного характера, вытекающим из трудовых правоотношений;

- б) по делам об установлении юридических фактов, вытекающим из трудовых правоотношений;
- в) по любым требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений;
- г) по делам об отказе в приеме на работу.

Вариант III

1. Источником трудового права является:

- а) приказ о расторжении трудового договора по инициативе работника;
- б) трудовой договор;
- в) судебный прецедент;
- г) социально-партнерское соглашение.

2. По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицом, достигшим возраста:

- а) 16 лет;
- б) 15 лет;
- в) 14 лет;
- г) 18 лет.

3. К отношениям, «непосредственно связанным с трудовыми», относятся отношения:

- а) по материальной ответственности;
- б) по информационному обеспечению рынка труда сведениями о наличии вакантных мест;
- в) по регистрации индивидуальных предпринимателей как субъектов трудового права;
- г) по выплате социальных пособий.

4. На какой максимальный срок может заключаться коллективный договор (без условия о пролонгации)?

- а) не более 10 лет;
- б) не более 3 лет;
- в) не более 7 лет;
- г) не более 6 лет.

5. Работодатель может заключить с работником трудовой договор на определенный срок:

- а) с согласия соответствующего органа по труду и занятости;
- б) в любом случае, но с учетом мнения представительного органа работников;
- в) только в случаях, когда с учетом условий выполнения предстоящей работы отношения не могут быть установлены на неопределенный срок;
- г) во всех случаях только с согласия работника.

6. Работодателем может быть:

- а) любое лицо, наделенное трудовым законодательством правом заключать трудовой договор;
- б) физическое лицо;
- в) физическое лицо – индивидуальный предприниматель;
- г) только юридическое лицо.

7. Если работник фактически приступил к выполнению работы, трудовой договор считается:

- а) заключенным, если работник был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя и не позднее 3 дней с момента начала работы договор будет оформлен в письменной форме;
- б) заключенным без каких-либо условий;
- в) заключенным, если не позднее 3 дней с момента начала работы он будет оформлен в письменной форме;
- г) заключенным, если работник был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя.

8. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается:

- а) лицам, имеющим неснятую судимость;
- б) лицам, имеющим общий трудовой стаж не менее 10 лет;
- в) лицам, имеющим общий трудовой стаж не менее 15 лет;
- г) лицам, приглашенным в порядке перевода от другого работодателя по соглашению между работодателями.

9. Какое из перечисленных условий трудового договора является обязательным в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

- а) условие об испытательном сроке;
- б) условие об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения);
- в) рабочее место;
- г) условие о сроке договора.

10. Срочный трудовой договор заключается:

- а) в случаях, закрепленных в законодательстве о труде;
- б) в случаях, предусмотренных соглашением сторон трудового договора;
- в) при наличии согласия службы занятости;
- г) при условии выплаты при заключении договора всех взносов за весь срок договора в государственные фонды.

11. По количеству участвующих лиц социально-партнерские соглашения могут быть:

- а) только двухсторонними;

- б) только трехсторонними;
- в) двухсторонними и / или трехсторонними по договоренности сторон;
- г) количество сторон не ограничивается законодательством;
- д) двухсторонними и / или трехсторонними в зависимости от уровня социального партнерства.

12. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться:

- а) подписью работника в журнале регистрации заключенных трудовых договоров, форма которого определяется с учетом мнения представительного органа;
- б) копией, заверенной уполномоченным представителем работодателя;
- в) данный факт не должен подтверждаться, в случае возникновения спора каждая из сторон трудовых отношений должна самостоятельно доказывать те факты, на которые она ссылается;
- г) подписью работника на экземпляре трудового договора работодателя.

13. Если при заключении трудового договора в него не были включены условия из числа обязательных, то:

- а) такой договор считается недействительным;
- б) это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения;
- в) такой договор считается заключенным по правилам фактического допущения к работе;
- г) такой договор должен быть расторгнут, если иное не будет предусмотрено соглашением сторон;
- д) в обоснование своих требований стороны лишаются права ссылаться на свидетельские показания при возникновении трудового спора.

14. Время отдыха – это:

- а) время, в течение которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей и которым он может распоряжаться по своему усмотрению;
- б) время, в течение которого работник свободен от дисциплинарной власти работодателя;
- в) время, в течение которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей;
- г) нерабочее время.

15. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска педагогического работника должна быть:

- а) 28 календарных дней; в) 56 календарных дней;
- б) 28 рабочих дней; г) 28 календарных дней каждые 6 месяцев.

17. Какой из перечисленных документов при трудоустройстве является обязательным:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовой договор с прежнего места работы;
- в) свидетельство о постановке на учет в качестве налогоплательщика (ИНН);
- г) санитарная книжка.

18. Эпизодическая работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени по распоряжению работодателя – это:

- а) совместительство;
- б) нарушение трудового законодательства;
- в) ненормированный рабочий день;
- г) совмещение должностей и / или профессий.

19. Решение суда о восстановлении работника на работе вступает в законную силу:

- а) по истечении 10 дней на кассационное обжалование;
- б) немедленно после оставления решения в силе кассационной инстанцией;
- в) немедленно после провозглашения;
- г) немедленно после оставления решения в силе апелляционной инстанцией.

20. В каком размере оплачивается период простоя по обстоятельствам, не зависящим от сторон трудового правоотношения:

- а) в размере среднего месячного заработка;
- б) в размере 2/3 тарифной ставки (оклада);
- в) в размере 2/3 среднего месячного заработка;
- г) период простоя не оплачивается.

Вариант IV

1. Источником трудового права является:

- а) приказ о премировании работника;
- б) приказ о приеме на работу;
- в) правила внутреннего трудового распорядка;
- г) проект коллективного договора.

2. По общему правилу заключение трудового договора допускается с лицом, достигшим возраста:

- а) 14 лет;
- б) 16 лет;
- в) 15 лет;
- г) 21 года.

3. К отношениям, «непосредственно связанным с трудовыми», относятся отношения:

- а) по организации рынка труда;
- б) по аттестации вуза – для педагогических работников;
- в) по повышению квалификации работника непосредственно у данного работодателя;
- г) по пенсионному обеспечению.

4. Согласно нормам трудового права социально-партнерское соглашение заключается на срок:

- а) не более 1 года с возможностью продления один раз, но не более чем на 3 года;
- б) не более 2 лет с возможностью продления, но не более чем на 2 года;
- в) не более 5 лет с возможностью продления, но не более чем на 5 лет;
- г) не более 3 лет с возможностью продления один раз, но не более чем на 3 года.

5. Работодатель может заключить с работником трудовой договор на определенный срок:

- а) в случае замещения временно отсутствующего работника;
- б) в любом случае, но с учетом мнения представительного органа работников;
- в) в случае производственной аварии или чрезвычайной ситуации;
- г) в случае согласия работника в любой ситуации.

6. Работником является:

- а) гражданин РФ, вступивший в трудовые отношения с работодателем;
- б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
- в) любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем;
- г) любое лицо, при условии регистрации трудового договора.

7. Основанием возникновения трудовых правоотношений является:

- а) только заключение трудового договора;
- б) заключение трудового договора, фактическое допущение к работе, а также сложные юридические составы;
- в) фактические отношения между работником и работодателем;
- г) заключение трудового договора либо работа без договора, но при условии регистрации трудовых отношений в органах местного самоуправления (для работодателей – физических лиц).

8. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается:

- а) лицам, окончившим образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования;
- б) работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев;
- в) лицам, в отношении которых установлена квота для приема на работу;
- г) женщинам.

9. Какое из перечисленных условий трудового договора является обязательным в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

- а) условие о неразглашении охраняемой законом тайны;
- б) условие о премировании;
- в) условие о режиме рабочего времени (если он отличается от общепризнанного);
- г) дата заключения договора.

10. В случае заключения срочного трудового договора:

- а) необходимо зарегистрировать этот договор в органах службы занятости;
- б) необходимо зарегистрировать этот договор в органе местного самоуправления;
- в) необходимо издать дополнительный приказ, который будет являться приложением к приказу о приеме на работу;
- г) необходимо указать на причину заключения срочного трудового договора в его тексте.

11. По количеству сторон коллективные договоры могут быть:

- а) только двухсторонними;
- б) двухсторонними и / или трехсторонними в зависимости от уровня социального партнерства;
- в) только трехсторонними;
- г) количество сторон не ограничивается законодательством;
- д) двухсторонними и / или трехсторонними по договоренности сторон;

12. Условие об испытании работника при приеме на работу предусматривается в целях:

- а) его стажировки;
- б) присвоения определенной квалификации;
- в) возможности его увольнения по истечению испытательного срока без объяснения причин;
- г) проверки его соответствия поручаемой работе;
- д) которые, определяются работодателем самостоятельно при заключении трудового договора.

15. Трудовой кодекс РФ предусматривает:

- а) 5 видов времени отдыха;
- б) 7 видов времени отдыха;
- в) 5 основных и 2 дополнительных вида времени отдыха;
- г) не предусматривает специального перечня видов времени отдыха.

16. Время отдыха – это:

- а) время, в течение которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей;
- б) время, которым работник может распоряжаться по своему усмотрению;
- в) время, в течение которого работник свободен от исполнения своих трудовых обязанностей и которым он может распоряжаться по своему усмотрению;
- г) нерабочее время.

17. Сверхурочная работа оплачивается:

- а) в полуторном размере;
- б) в первые два часа – не менее чем в полуторном размере, в последующие часы – не менее чем в двойном;
- в) в первые два часа – не более чем в полуторном размере, в последующие часы – не более чем в двойном;
- г) в любом размере, определенном соглашением сторон.

18. Ограниченная материальная ответственность в качестве общего правила наступает в случае:

- а) причинения ущерба в результате совершения административного правонарушения;
- б) в случае причинения ущерба несовершеннолетним работником;
- в) причинения вреда в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- г) причинения ущерба в результате совершения преступления, так как за совершение преступления установлено более строгое наказание.

19. В какой срок работодатель имеет право обратиться с иском в суд о возмещении причиненного работником имущественного ущерба организации:

- а) в течение 3 месяцев;
- б) в течение 1 года с момента установления размера ущерба;
- в) в течение 3 лет;
- г) в течение 1 года с момента обнаружения причинения ущерба.

20. Что из перечисленного относится к правовым нормативам рабочего времени:

- а) ненормированный рабочий день;
- б) сменный режим работы;
- в) учетный период;
- г) гибкий график работы.

Вариант V**1. Источником трудового права является:**

- а) должностная инструкция для однородных должностей;
- б) договор о полной материальной ответственности;
- в) правовой обычай;
- г) приказ о приеме на работу.

2. Заключение трудового договора с лицом, достигшим возраста 14 лет, допускается:

- а) с согласия обоих родителей;
- б) с согласия одного из родителей;
- в) с разрешения службы занятости;
- г) с разрешения суда.

3. К отношениям, «непосредственно связанным с трудовыми», относятся отношения:

- а) по имущественной ответственности;
- б) по информационному обеспечению рынка труда сведениями о наличии вакантных мест;
- в) по поводу личного выполнения работником обязанностей по обусловленной трудовой функции;
- г) по трудоустройству у данного работодателя.

4. Действие коллективного договора распространяется:

- а) на всех работников, принимавших участие в разработке его проекта;
- б) на работников, проголосовавших за его принятие;
- в) на всех работников работодателя;
- г) на всех работников – членов профессионального союза, который инициировал его заключение.

5. Работодатель может заключить с работником трудовой договор на определенный срок:

- а) во всех случаях, когда посчитает это необходимым;
- б) в любом случае, но с учетом мнения представительного органа работников;
- в) только в случаях, когда с учетом характера предстоящей работы отношения не могут быть установлены на неопределенный срок;
- г) во всех случаях, но только с согласия работника.

6. Работником может быть:

- а) гражданин РФ или юридическое лицо, вступившие в трудовые отношения с работодателем;
- б) любое лицо, при условии регистрации трудового договора;
- в) любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем;

г) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

7. Основанием возникновения трудового правоотношения является:

- а) личное выполнение работником за плату определенной трудовой функции;
- б) фактические отношения между работником и работодателем;
- в) фактическое допущение к работе и сложные юридические составы;
- г) только заключение трудового договора.

8. Испытательный срок при приеме на работу может устанавливаться:

- а) лицам, окончившим образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающим на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;
- б) совершеннолетним лицам, имеющим трудовой стаж менее 3 лет;
- в) лицам, избранным на выборную должность на оплачиваемую работу;
- г) лицам, не достигшим 18 лет.

9. Какое из перечисленных условий трудового договора является факультативным (дополнительным) в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

- а) рабочее место;
- б) трудовая функция;
- в) условия оплаты труда;
- г) дата начала работы.

10. В случае заключения срочного трудового договора:

- а) необходимо зарегистрировать этот договор в органах службы занятости;
- б) необходимо зарегистрировать этот договор в органе местного самоуправления;
- в) необходимо указать на причину заключения срочного трудового договора в его тексте;
- г) необходимо уплатить все взносы сразу в фонд обязательного социального страхования.

11. Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись:

- а) в трехдневный срок со дня фактического начала работы;
- б) в трехдневный срок со дня подписания договора;

- в) в течение семи календарных дней со дня подписания договора;
- г) одновременно с заключением трудового договора.

12. Если при заключении трудового договора в него не были включены факультативные (дополнительные) условия, то:

- а) такой договор считается недействительным;
- б) такой договор считается незаключенным;
- в) это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения;
- г) такой договор должен быть расторгнут, если иное не будет предусмотрено соглашением сторон;
- д) в обоснование своих требований стороны лишаются права ссылаться на свидетельские показания при возникновении трудового спора.

13. Трудовой кодекс РФ предусматривает:

- а) 7 видов времени отдыха;
- б) 5 видов времени отдыха;
- в) 5 основных и 2 дополнительных вида времени отдыха;
- г) не предусматривает отдельного перечня видов времени отдыха.

14. Сверхурочная работа может составлять:

- а) не более 6 часов в течение рабочей недели;
- б) не более 4 часов в течение двух дней подряд;
- в) не более 150 часов за рабочий год;
- г) не более 40 часов за рабочую неделю.

15. Какой из перечисленных документов при трудоустройстве является факультативным:

- а) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- б) трудовая книжка;
- в) документ о регистрации по месту жительства;
- г) для военнообязанных лиц – документы воинского учета.

16. Ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы должен предоставляться работнику:

- а) через 6 месяцев фактической работы у данного работодателя;
- б) через 11 месяцев работы в данной организации;
- в) в соответствии с графиком отпусков;
- г) в порядке, определенном коллективным договором.

17. Работник несет полную материальную ответственность в случае:

- а) умышленного причинения ущерба;
- б) причинения ущерба при осуществлении предпринимательской деятельности;

в) причинения ущерба в состоянии аффекта;
г) причинения вреда в результате совершения дисциплинарного проступка.

18. Какой этап рассмотрения коллективного трудового спора является обязательным для сторон:

- а) рассмотрение спора примирительной комиссией;
- б) рассмотрение спора судом;
- в) рассмотрение спора комиссией по трудовым спорам;
- г) рассмотрение спора с участием посредника.

19. Непосредственно в суде в порядке искового производства рассматриваются требования:

а) о взыскании начисленной работнику работодателем, но не выплаченной своевременно заработной платы;
б) о выплате премии по итогам работы за год;
в) о признании незаконным выговора;
г) об оплате времени вынужденного прогула.

20. Если при рассмотрении индивидуального трудового спора в суде работником будет заявлено требование о взыскании заработной платы, то в случае обоснованности оно удовлетворяется:

а) в полном объеме независимо от срока для обращения в суд;
б) не более чем за 3 месяца, предшествовавших дню обращения в суд;
в) в полном объеме, но не более чем за 3 предшествовавших года;
г) не позднее месяца с момента вручения копии приказа или вручения трудовой книжки при условии, если оно было заявлено одновременно с требованием о восстановлении на работе.

Часть V

СЛОВАРЬ ТЕРМИНОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ¹

Аттестация работника – периодическая оценка деловых качеств, квалификации, ответственности поручаемой работе, имеющая целью надлежащую расстановку кадров, повышение эффективности труда и рациональное использование способностей работника.

Аттестация рабочих мест по условиям труда – оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и / или опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда.

Безопасные условия труда – условия труда, при которых воздействие вредных и / или опасных производственных факторов на работающих исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

Безработные лица – трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Вахтовый метод – способ организации трудовой деятельности при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности, при которой не может быть обеспечено ежедневное возвращение работников к месту постоянного проживания.

Вредный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к профессиональному заболеванию.

Время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Выходное пособие – денежная выплата работнику в случаях, установленных законодательством при прекращении трудового договора по основаниям, не связанным с его виновным поведением.

Гарантии – средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений.

Гарантийные выплаты – денежные выплаты, осуществляемые работнику за время, когда он освобождается от исполнения трудовых обязанностей по обстоятельствам, установленным в законодательстве.

Государственная экспертиза условий труда – оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Дискриминация – ограничение в трудовых правах и свободах или получение каких-либо преимуществ в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, воз-

¹ Настоящий словарь терминов содержит определения, которые сформулированы авторами либо представляют собой интерпретацию легальных (законодательных) определений.

раста, места жительства, отношения к религии, политических убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника либо не обусловленных особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите.

Дисциплина труда – обязательное для работника (работников) и работодателя подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с законодательством о труде, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором, с учетом уровня соблюдения и эффективности указанных правил.

Забастовка – временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход.

Заработная плата – вознаграждение, которое работодатель обязан выплатить работнику преимущественно в денежной форме за его труд в течение установленного рабочего времени в соответствии с количеством, качеством, сложностью, интенсивностью и условиями выполняемой работы по заранее определенным в нормативном или индивидуальном порядке нормам и расценкам не ниже размера, установленного законодательством.

Индивидуальный трудовой спор – разногласия между работодателем и работником, не урегулированные в процессе непосредственных переговоров, по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов, трудового договора (в том числе, об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Испытание при приеме на работу – период времени, в течение которого работодателем осуществляется предварительная проверка деловых качеств и соответствия работника поручаемой работе.

Коллективный договор – правовой акт (нормативный договор), регулирующий трудовые и непосредственно связанные с ними отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Коллективный трудовой спор – разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), не урегулированные ими непосредственно в ходе переговоров (консультаций) по вопросам установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов, о которых заявлено в органы по рассмотрению коллективных трудовых споров.

Компенсации – меры, установленные законодательством в целях возмещения работнику затрат (потерь), связанных с исполнением им трудовых или иных обязанностей, предусмотренных законодательством о труде, либо с использованием имущества работника в производственной деятельности работодателя.

Лимит дневной занятости – минимальная и максимальная продолжительность рабочего времени в течение календарных суток.

Локаут – увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке, которое запрещено законом.

Место работы – местонахождение работодателя (границы земельного участка, здание, строение, сооружение (их часть) места осуществления деятельности, принадлежащие ему на каком-либо праве) либо место жительства работодателя – физического лица.

Надомник – лицо, заключившее трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, предоставляемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

Наниматель – физическое или юридическое лицо предложившее (предлагающее) и / или вступившее (вступающее) в переговоры по поводу заключения трудового договора с нанимающимся.

Нанимающийся – физическое лицо, ищущее работу и готовое приступить к ней, вступившее (вступающее) в переговоры с нанимателем по поводу заключения трудового договора.

Ненормированный рабочий день – особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Нетарифная (бестарифная) система оплаты труда – совокупность локальных (индивидуальных) правил определения размера вознаграждения за труд, как правило, на основе индивидуальных или коллективных результатов труда в виде доли (коэффициента) от определенных расчетных показателей (фонда оплаты труда работодателя, выручки, прибыли, вещного, обязательственного или исключительного права и т.п.).

Несчастный случай на производстве – происшествие, имевшее место с работником или другим лицом, участвующим в производственной деятельности работодателя, на территории работодателя, в ином месте, где работник (лицо) должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с исполнением трудовых обязанностей, либо при совершении действий в интересах работодателя, повлекшее временную или стойкую утрату трудоспособности работника (лица) или его смерть.

Нормы труда – технологически обоснованные для данного вида труда количественные показатели (нормы выработки, времени, обслуживания, нормативы численности и другие), которые определяются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда.

Оклад (должностной оклад) – фиксированный размер заработной платы за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) за календарный месяц без учета иных выплат, которые могут быть предусмотрены работнику в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями, коллективным или трудовым договором, локальными нормативными актами.

Опасный производственный фактор – производственный фактор, воздействие которого на работника или иное лицо, участвующее в производственной деятельности работодателя, может привести к травме (увечью).

Особенности регулирования труда – нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работодателей и работников специальную регламентацию трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Охрана труда – система отношений по обеспечению сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Правила внутреннего трудового распорядка – локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с трудовым законодательством отношения по организации и управлению, субординации и координации в процессе труда со стороны работодателя, включая регулирование производственного и технологического процессов, рационального использования рабочего времени и времени отдыха, а также по стимулированию надлежащего поведения работников у данного работодателя.

Первичная профсоюзная организация – добровольное объединение членов профсоюза, работающих у данного работодателя (в структурном подразделении работодателя), неза-

висимо от организационно-правовой формы, формы собственности и подчиненности, действующее на основании положения, принятого им в соответствии с уставом отраслевого или территориального профессионального союза, либо на основании общего положения о первичной профсоюзной организации соответствующего профессионального союза.

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и / или структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), либо изменение местности при продолжении работы у того же работодателя, а также переход на работу к другому работодателю, осуществляемые, как правило, с согласия работника.

Передача работы другому работнику – предоставление работнику другого рабочего места, направление в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на ином механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Персональные данные работника – необходимая работодателю информация о конкретном работнике, обусловленная содержанием трудового правоотношения.

Подходящая работа – работа, в том числе временного характера, которая соответствует профессии работника с учетом уровня его профессиональной подготовки (квалификации), условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

Принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в том числе: в целях поддержания трудовой дисциплины; в качестве меры ответственности за участие в забастовке; в качестве средства мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития; в качестве меры наказания за наличие или выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе; в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной, национальной или религиозной принадлежности за исключением случаев, установленных законодательством.

Премия – часть заработной платы, представляющая собой денежную выплату стимулирующего характера, производимую за результаты труда, превышающие установленные повременной или сдельной системами нормативы, и исчисляемая из них на основании показателей и условий, закрепленных, как правило, в локальных нормативных актах.

Прозул – отсутствие работника на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности.

Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для преобразования ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Профессиональное заболевание – острое или хроническое расстройство здоровья работника или другого лица, участвующего в производственной деятельности работодателя, являющееся результатом воздействия на него вредного (вредных) производственного (производственных) фактора (факторов) и повлекшее временную или стойкую утрату им профессиональной трудоспособности или смерть.

Профессиональный союз – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, основанное на членстве и создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовое правоотношение с работодателем.

Работодатель – физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовое правоотношение с работником.

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законодательством о труде и иными нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени.

Рабочий день – установленная законом или в соответствии с ним продолжительность рабочего времени в часах в течение календарных суток.

Рабочее место – участок производственной площади, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой, прямо или косвенно находящийся под контролем работодателя и оснащенный средствами производства, с помощью которых работник выполняет свою трудовую функцию.

Рабочая неделя – количество рабочих дней или рабочих часов и их распределение в течение календарной недели.

Рабочая смена – установленная законом или в соответствии с ним продолжительность работы в часах в течение определенной части календарных суток при сменном режиме рабочего времени.

Расширение зон обслуживания – пространственное увеличение объема и интенсивности выполняемой работы дополнительно к обусловленной трудовым договором трудовой функции в пределах установленного рабочего времени, осуществляемое с письменного согласия работника за дополнительную оплату.

Режим рабочего времени – способ распределения рабочего времени в рамках астрономического времени.

Руководитель организации – физическое лицо, которое в соответствии с законодательством о труде и иными нормативными правовыми актами, условиями трудового договора с организацией (собственником имущества организации) осуществляет управление юридическим лицом, в том числе выполняет функции его единоличного исполнительного органа.

Сверхурочная работа – работа, выполняемая работником в рамках его трудовой функции за пределами установленной для него продолжительности ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени – сверх нормального числа рабочих часов за учетный период по инициативе работодателя.

Сезонные работы – работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.

Сертификат соответствия организации работ по охране труда – документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

Система заработной платы – способ установления соотношения между количеством и качеством затраченного работником труда, измеряемого согласно определенным показателям, и величиной начисляемой ему заработной платы.

Система трудового права – основанное на общности норм трудового права единое предметное целое (отрасль), структурированное в соответствии с их предметно-функциональными характеристиками на относительно самостоятельные институциональные образования.

Служебная командировка – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места работы за исключением служебных поездок работников, работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер.

Совмещение профессий (должностей) – выполнение работником в течение установленного рабочего времени по обусловленной договором трудовой функции любой другой работы, осуществляемой с его письменного согласия за дополнительную оплату.

Совместительство – выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях отдельного трудового договора в свободное от основной работы время как у одного (внутреннее совместительство), так и у нескольких работодателей (внешнее совместительство).

Соглашение (в сфере социального партнерства) – правовой акт (нормативный договор), регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования трудовых и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Социальное партнерство (отношения социального партнерства) – система отношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Средства индивидуальной и коллективной защиты – технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и / или опасных производственных факторов, а также для защиты работников от загрязнения.

Тарифная система оплаты труда – совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация оплаты труда работников различных категорий.

Тарифная ставка – фиксированный размер заработной платы работника за выполнение трудовых обязанностей определенной сложности (квалификации) за единицу времени (час, день).

Требования охраны труда – государственные нормативные предписания и требования в области охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Трудовой договор (сделка) – соглашение между работодателем и физическим лицом, ищущим работу, направленное на возникновение взаимных трудовых прав и обязанностей.

Трудовой договор (форма) – документ, составляемый и подписываемый работником и работодателем, который содержит достигнутые сторонами в процессе заключения сделки условия и информацию (сведения) о сторонах.

Трудовое правоотношение – индивидуализированная правовая связь, основанная на соглашении между работником и работодателем, в рамках которой работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Трудовая сделка – волевое правомерное действие физического и / или юридического лица, их объединений (субъектов трудового права), направленное на установление, изменение или прекращение трудовых прав и обязанностей в сфере наемного, договорного труда.

Трудовая функция – работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации либо конкретный вид поручаемой работнику работы.

Увеличение объема работы – увеличение количества труда дополнительно к обусловленной трудовым договором трудовой функции в пределах установленного рабочего времени, осуществляемое с письменного согласия работника за дополнительную оплату.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность (трудоспособность) и здоровье работника.

Учетный период – период времени, в течение которого работником должна быть выполнена установленная для него норма рабочего времени.

Учет мотивированного мнения профсоюза – процедура участия профсоюзного органа в принятии работодателем локального нормативного акта и других юридически значимых действий, включающая предоставление профсоюзным органом работодателю письменного мотивированного мнения и проведение сторонами консультаций, без соблюдения которой принятый локальный нормативный акт или правоприменительное действие не имеют юридической силы и не могут порождать правовых последствий.

Фактическое допущение к работе – юридический факт, в силу которого между работником и работодателем возникает трудовое правоотношение без надлежащего оформления трудового договора в случае, когда работник фактически приступил к работе с ведома или по поручению работодателя (представителя работодателя).

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти и его территориальных органов (государственных инспекций труда), уполномоченных на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

СОДЕРЖАНИЕ

Предисловие	3
Часть I. Рабочая программа	5
1. Общие положения	5
2. Содержание теоретического раздела	13
3. Содержание практического раздела	27
3.1. Методические указания для подготовки к семинарским занятиям	27
3.2. Информационное и методическое обеспечение семинарских занятий	30
3.3. Информационное и методическое обеспечение семинарских занятий	31
Тема 1. Понятие трудового права	31
Тема 2. Источники (форма) трудового права	35
Тема 3. Субъекты трудового права	40
Тема 4. Коллективное трудовое право	43
Тема 5. Заключение и изменение трудового договора	49
Тема 6. Рабочее время и время отдыха	56
Тема 7. Заработная плата. Гарантийные выплаты и компенсации	61
Тема 8. Дисциплина труда	69
Тема 9. Охрана труда	74
Тема 10. Материальная ответственность	79
Тема 11. Прекращение трудового правоотношения	84
Тема 12. Индивидуальные трудовые споры	93
4. Виды и способы контроля результатов изучения дисциплины	100
5. Перечень рекомендуемой литературы по курсу	106
5.1. Основная литература	106
5.2. Дополнительная литература	106
5.3. Интернет-ресурсы	110
Часть II. Банк тем курсовых и выпускных квалификационных работ	111
Часть III. Методические рекомендации по подготовке курсовых и выпускных квалификационных работ	118
Часть IV. Банк контрольных заданий, применяемых для оценки уровня освоения дисциплины	123
Часть V. Словарь терминов по дисциплине	142

Учебное издание

АГАШЕВ Дмитрий Владимирович,
АРАКЧЕЕВ Виктор Сергеевич

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебно-методический комплекс

Редактирование и вёрстка *Ю.А. Сидоренко*

Подписано в печать 08.02.2013 г. Формат 60×84¹/₁₆.

Печ. л. 9,5; усл. печ. л. 8,8; уч.-изд. л. 8,6.

Тираж 300. Заказ

ОАО «Издательство ТГУ», 634029, г. Томск, ул. Никитина, 4
ООО «Интегральный переплет», 634040, г. Томск, ул. Высоцкого, 28

