

МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
ТОМСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ПРАКТИКУМ

*Ответственные редакторы
Г.Г. Пашкова, Л.А. Евстигнеева*

Томск
Издательский Дом Томского государственного университета
2020

УДК 349.2(075)
ББК 67.405я73
Т78

Авторы:

Г.Г. Пашкова – кандидат юридических наук, доцент, заведующая кафедрой трудового права и права социального обеспечения Юридического института Национального исследовательского Томского государственного университета (общие методические рекомендации, темы 15, 17)

Л.А. Евстигнеева – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Юридического института НИ ТГУ (темы 2, 3, 11, 12)

Н.В. Демидов – кандидат юридических наук, доцент кафедры трудового права и права социального обеспечения Юридического института НИ ТГУ (темы 14, 16)

А.Ю. Зеленина – кандидат юридических наук, старший преподаватель кафедры трудового права и права социального обеспечения Юридического института НИ ТГУ (тема 9)

В.Г. Мельникова – кандидат юридических наук, доцент кафедры природоресурсного, земельного и экологического права Юридического института НИ ТГУ (темы 5–7)

К.В. Гранкин – старший преподаватель кафедры трудового права и права социального обеспечения Юридического института НИ ТГУ (темы 10, 13)

Ю.В. Тюрина – ассистент кафедры трудового права и права социального обеспечения Юридического института НИ ТГУ (темы 1, 4, 8)

**Т78 Трудовое право : практикум / отв. ред. Г.Г Пашкова, Л.А. Евстигнеева. – Томск : Издательский дом Томского государственного университета, 2020. – 180 с.
ISBN 978-5-94621-890-0**

Практикум по учебной дисциплине «Трудовое право» подготовлен с учетом требований Федеральных государственных образовательных стандартов высшего образования по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция», специальности 40.05.01 «Правовое обеспечение национальной безопасности».

Практикум содержит учебно-методические материалы по курсу трудового права для самостоятельного обучения, задания для семинарских занятий, списки нормативных актов, научной и учебной литературы, тематику курсовых и выпускных квалификационных работ и другие методические материалы.

Рекомендуется для студентов, магистрантов и преподавателей юридических вузов и факультетов.

УДК 349.2(075)
ББК 67.405я73

ISBN 978-5-94621-890-0

© Томский государственный университет, 2020
© Пашкова Г.Г., Евстигнеева Л.А., Демидов Н.В.,
Зеленина А.Ю., Мельникова В.Г., Гранкин К.В.,
Тюрина Ю.В., 2020

ВВЕДЕНИЕ

Практикум подготовлен авторским коллективом кафедры трудового права и права социального обеспечения Юридического института Национального исследовательского Томского государственного университета в целях методического обеспечения семинарских занятий, научно-исследовательской работы студентов, обучающихся по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры.

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

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

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

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

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

В процессе подготовки к семинару студент может воспользоваться консультациями преподавателя.

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

Студенты должны уметь анализировать нормы действующего законодательства и применять их к конкретным обстоятельствам. Семинарское занятие служит одновременно средством проверки знаний студентов, а также отработки навыков самостоятельного изучения предмета, работы с литературой, умения логично и последовательно излагать материал. В процессе выступлений на семинарском занятии студенты должны продемонстрировать умение выделять основные положения, иллюстрировать их применение и, кроме того, делать практически значимые выводы из теоретических положений.

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

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

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

Для выполнения некоторых заданий необходимо разработать блок-схемы. **Блок-схема** – распространенный тип схем (графических моделей), описывающих алгоритмы или процессы, в которых отдельные шаги изображаются в виде блоков различной формы, соединенных между собой линиями, указывающими направление последовательности.

В практикуме содержатся методические рекомендации по написанию курсовых и выпускных работ, их примерная тематика, а также вопросы для подготовки к зачету и экзамену.

Информационное обеспечение курса

Основная литература по учебной дисциплине

1. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. 688 с.

2. Гейхман В.Л., Дмитриева И.К. Трудовое право : учебник для академического бакалавриата / Рос. правовая акад. М-ва юстиции РФ. М. : Юрайт, 2016. 548 с.

3. Головина С.Ю., Кучина Ю.А. Трудовое право : учебник для бакалавров / под ред. С.Ю. Головиной. М. : Юрайт, 2016. 398 с.

4. Гусов К.Н., Лютов Л.Н. Международное трудовое право : учебник. М. : Проспект, 2015. 588 с.

5. Киселев И.Я. Трудовое право России : историко-правовое исследование : учеб. пособие для вузов. М. : Норма, 2001. 371 с.

6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / [Ю.П. Орловский, Л.А. Чиканова, А.Ф. Нуртдинова и др.] ; отв. ред. Ю.П. Орловский ; Ин-т законодат. и сравнит. правовед. при Правительстве РФ. М. : Контракт-Кнорус, 2015. 1271 с.

7. Лебедев В.М., Мельникова, В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительно-правового исследования / под ред. В.М. Лебедева. М. : Норма : ИНФРА-М, 2018. 480 с.

8. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / под ред. В.М. Лебедева. М. : Статут, 2007. Кн. 1. 300 с.

9. Лебедев В.М., Воронкова Е.Р., Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма) / под ред. В.М. Лебедева. М. : Статут, 2009. Кн. 2. 192 с.

10. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права : учебник : в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. Т. 1. 878 с.

11. Лушников А.М., Лушникова М.В. Курс трудового права : учебник : в 2 т. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Статут, 2009. Т. 2. 1150 с.

12. Орловский Ю.П. Диалектика развития трудового права: от советского периода до наших дней : избр. тр. Ю.П. Орловского / сост. С. Колганова, Е. Колесникова, А. Чеботарева, А. Бредихин. М. : РГ-Пресс, 2018. 776 с.

13. Петров А. Я. Трудовой договор: учеб.-практ. пособие для магистров. М. : Юрайт, 2013. 377 с.

14. Памятники российского права : в 35 т. М. : Юрлитинформ, 2016. Т. 26: Кодексы законов о труде РСФСР : учеб.-науч. пособие / под общей ред. Р.Л. Хачатурова, А.М. Лушникова. 528 с.

15. Сутягин А.В., Ершов В.А., Толмачев И.А. Справочник практикующего юриста по трудовому праву / под ред. А.В. Шалаева. 2-е изд., перераб. и доп. М. : ГроссМедиа, 2014. 346 с. (Корпоративный юрист).

16. Трудовое право : учебник / под ред. В.М. Лебедева. М. : Норма – ИНФРА-М, 2019. 368 с.

17. Трудовое право России : учебник для бакалавров / К.Н. Гусов, А.А. Андреев, Э.Н. Бондаренко ; ред. К.Н. Гусов, Н.Л. Лютов ; Моск. гос. юрид. ун-т им. О.Е. Кутафина (МГЮА). 2-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2017. 592 с.

18. Трудовое право России : учебник / А.В. Гребенщиков, С.П. Маврин, Е.Н. Доброхотова [и др.] ; под общ. ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М. : Норма, 2012. 608 с.

19. Трудовое право : учебник / Н.А. Бриллиантова [и др.] ; под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой ; Акад. труда и социальных отношений. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2013. 616 с.

20. Трудовое право России: проблемы теории / под ред. С.Ю. Головиной. Екатеринбург, 2006. 256 с.

21. Курс российского трудового права : в 3 т. / под общ. ред. С.П. Маврина, А.С. Пашкова, Е.Б. Хохлова. СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1996. Т. 1: Общая часть / А.В. Гребенщиков, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов ; под ред. Е.Б. Хохлова. 572 с.

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети Интернет

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

ТЕМА 1.
ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА
И ФУНКЦИИ ТРУДОВОГО ПРАВА

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

Нормативный и вспомогательный материал

1. Конституция Российской Федерации.
2. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда».
3. Конвенция Организации Объединенных Наций от 18 декабря 1979 г. «О ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин».
4. Конвенция Совета Европы от 4 ноября 1950 г. «О защите прав человека и основных свобод» (ст. 4).
5. Конвенция МОТ от 23 июня 1981 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями».
6. Рекомендация МОТ от 23 июня 1981 г. № 165 «О равном обращении и равных возможностях для работников мужчин и женщин: работники с семейными обязанностями».
7. Конвенция МОТ от 4 июня 1958 г. № 111 «О дискриминации в области труда и занятий».
8. Конвенция МОТ от 25 июня 1957 г. № 105 «Об упразднении принудительного труда».
9. Конвенция МОТ от 29 июня 1951 г. № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности».
10. Трудовой кодекс РФ.

11. Гражданский кодекс РФ.
12. Гражданский процессуальный кодекс РФ.
13. Кодекс РФ об административных правонарушениях
14. Федеральный закон РФ от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации».
15. Федеральный закон РФ от 8 декабря 1995 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
16. Федеральный закон РФ от 27 мая 1998 г. № 76-ФЗ «О статусе военнослужащих».
17. Федеральный закон РФ от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
18. Федеральный закон РФ от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».
19. Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».
20. Закон РФ от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».
21. Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации».
22. Положение о прохождении военной службы : (утв. Указом Президента РФ от 16 сентября 1999 г. № 1237).
23. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия».
24. 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».
25. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».
26. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 14 февраля 2000 г. № 9 «О некоторых вопросах применения судами законодательства о воинской обязанности, военной службе и статусе военнослужащих».

Литература

1. Бугров Л.Ю. Проблемы свободы труда в трудовом праве. Пермь : Изд-во Перм. ун-та, 1992. 236 с.
2. Бекашев Д. К. Международное трудовое право: публично-правовые аспекты : учебник. : Проспект, 2015. 280 с.
3. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург : Изд-во УрГЮА, 1997. 178 с.
4. Киселев И.Я. Трудовое право России : историко-правовое исследование : учеб. пособие для вузов. М. : Норма, 2001. 371 с.
5. Кузьменко А.В. Предмет трудового права России : опыт системно-юридического исследования. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2005. 274 с.
6. Лебедев В.М. Субсидиарное применение норм гражданского права // Вестник Томского государственного университета. 2011. № 345. С. 117–121.
7. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск : Изд-во Том. гос. пед. ун-та, 1998. 184 с.
8. Лушников А.М., Лушникова М.В. О пределах ограничения трудовых прав и свобод // Трудовое право. 2008. № 7. С. 43–52.
9. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006. 940 с.
10. Маврин С.П. Современные проблемы общей части российского трудового права. СПб., 1993. 110 с.
11. Молодцов М.В. Система трудового права и система законодательства о труде. М. : Юрид. лит., 1985. 175 с.
12. Процевский А.И. Предмет трудового права. М. : Юрид. лит., 1979. 223 с.
13. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М. : Юрид. лит., 1972. 288 с.
14. Рычагова О.Е. Системообразующие факторы права / под ред. В.М. Лебедева. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2003. 123 с.
15. Шаповал Е.А. Система трудового права и система источников трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1. С. 7–13.

См. также: Основная литература по учебной дисциплине (С. 5–6).

Контрольные вопросы

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

Задача 1

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

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

Задача 2

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

Подлежат ли удовлетворению требования Петровой?

Задача 3

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

Какие нормы были применены в данном случае?

Задача 4

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

- 1) капитану полиции объявили строгий выговор за грубое нарушение служебной дисциплины;
- 2) индивидуальный предприниматель Петров отказался от услуг няни своего трехлетнего сына без предупреждения, объяснения причин и выплаты заработка за 2 месяца;
- 3) студента экономического факультета университета отчислили за пропуски занятий и неоплату обучения в срок;
- 4) помощник адвоката был уволен в связи с уходом адвоката на пенсию по возрасту;

5) капитану пассажирского судна директор речного порта предоставил беспроцентную ссуду на лечение ребенка;

6) главному специалисту управления судебного департамента отказано в присвоении классного чина по результатам аттестации;

7) частный нотариус предоставила себе отпуск по беременности и родам.

Задача 5

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

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

Какое решение должен принять суд?

Задача 6

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

Применяются ли нормы трудового права к членам крестьянско-го (фермерского) хозяйства? Какое решение должен принять суд?

Задача 7

Главному специалисту Антонову Г.К. в соответствии с ч. 1 ст. 57 Закона «О государственной гражданской службе» был объявлен

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

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

Задача 8

Военнослужащая Яковлева обратилась в военный суд, обжалуя действия командира части, который отказал ей в продлении контракта для дальнейшего прохождения военной службы. Истица мотивировала свое заявление тем, что не достигла предельного возраста и не имеет оснований для досрочного увольнения с военной службы. Кроме того, в своей жалобе она просила суд взыскать в ее пользу материальный вред, причиненный, по ее мнению, неправомерными действиями командира части, так как в связи с заключением нового контракта она лишилась заработка, а также

взыскать компенсацию за причинение ей морального вреда, поскольку ситуация, в которой оказалась заявительница, негативно отразилась на состоянии ее здоровья. Яковлева в указанный период проходила лечение в неврологической клинике, что могло свидетельствовать о ее нравственных и физических страданиях. Военным судом первой инстанции вопрос о заключении контракта был решен положительно, но вместе с этим Яковлевой было отказано в возмещении морального вреда, а по вопросу возмещения материального ущерба судом никакого решения не принято. Отказывая Яковлевой в удовлетворении жалобы о компенсации морального вреда, суд сослался на то, что его возмещение не предусмотрено в сфере военно-служебных отношений.

Распространяются ли нормы трудового законодательства на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы? Дайте оценку правовой ситуации.

**ТЕМА 2.
ПРИНЦИПЫ И ИСТОЧНИКИ (ФОРМА)
ТРУДОВОГО ПРАВА**

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

Нормативный и вспомогательный материал

1. Конституция Российской Федерации (ст.ст. 15, 55, 72).
2. Европейская социальная хартия (пересмотренная) от 3 мая 1996 г. (ратифицирована ФЗ РФ от 03.06.2009 №101-ФЗ) // Бюллетень международных договоров. 2010. № 4. С. 17–67.
3. Конвенция № 150 Международной организации труда «О регулировании вопросов труда: роль, функции и организация».
4. Конвенция № 29 Международной организации труда «Относительно принудительного или обязательного труда».

5. Конвенция № 111 Международной организации труда «Относительно дискриминации в области труда и занятий».

6. Договор между РФ и Республикой Беларусь от 8 декабря 1999 г. «О создании Союзного государства» (ст.ст. 18, 31).

7. Обзор практики Конституционного Суда Российской Федерации за 2018 г. (п. 27–32).

8. Федеральный конституционный закон РФ от 17 декабря 1997 г. № 2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации» (ст. 23).

9. Трудовой кодекс РФ.

10. Федеральный закон от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации».

11. 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.ст. 2, 6).

12. Постановление ВС РСФСР от 12 декабря 1991 г. № 2014-1 «О ратификации Соглашения о создании Содружества Независимых Государств».

13. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018–2020.

14. Отраслевое тарифное соглашение по организациям химической, нефтехимической, биотехнологической и химико-фармацевтической промышленности Российской Федерации на 2019–2021 гг.

15. Устав Томской области : (принят решением Томской областной думы от 26 июля 1995 г. № 136) (п. 5. ст. 94). URL: <http://old.duma.tomsk.ru/page/27/>

16. Закон Томской области от 8 декабря 2017 г. №144-ОЗ «О ведомственном контроле за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в Томской области»

17. Закон Томской области от 7 марта 2002 г. № 9-03 «О нормативных правовых актах Томской области»

18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 25 декабря 2018 г. № 50 «О практике рассмотрения судами дел об оспарива-

нии нормативных правовых актов и актов, содержащих разъяснения законодательства и обладающих нормативными свойствами» (пп. 2, 3, 12).

19. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

20. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров».

21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 02 июня 2015 г. № 21 «О некоторых вопросах, возникших у судов при применении законодательства, регулирующего труд руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации».

22. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

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

24. 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».

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

26. 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».

27. Кассационное определение Ростовского областного суда по кассационной жалобе ООО «Контур» на решение Волгодонского районного суда (исковые требования об изменении причины увольнения, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда удовлетворены правомерно, поскольку ответчик злоупотребил правом в части выбора вида дисциплинарного взыскания, т.е. взыскание в виде увольнения наложено в нарушение требований ч. 5 ст. 192 ТК РФ).

Литература

1. Соответствие российского законодательства требованиям Международной организации труда : аналитический обзор /отв. ред. Л.А. Чиканова. 2014 // СПС «КонсультантПлюс».

2. Гусов К.Н., Курилин М.Н. Международно-правовое регулирование труда (в конвенциях и рекомендациях). М. : Манускрипт, 1992. 210 с.

3. Дмитриева И.К. Значение основных принципов трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 3. С. 13–16.

4. Драчук М.А. Еще раз к дискуссии о трудовом договоре как источнике права (памяти Л.Ю. Бугрова) // Вестник Пермского университета. Юридические науки. 2013. № 3. С. 84–88.

5. Ершова В.А. Правовая природа постановлений и определений Конституционного Суда РФ // Трудовое право. 2009. № 3. С. 79–94.

6. Иванов С.А. Еще раз по поводу судебных постановлений как источника трудового права // Судебная практика как источник права. М. : Юристъ, 2000. С. 113–124.

7. Киселев И.Я. Трудовое право России : историко-правовое исследование : учеб. пособие для вузов. М. : Норма, 2001. 371 с.

8. Куренной А.М. Право и справедливость в российской системе регулирования трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 5–9.

9. Курс российского трудового права : в 3 т. / под общ. ред. С.П. Маврина [и др.]. СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 1996. Т. 1: Общая часть. 572 с.

10. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск : Изд-во Том. гос. пед. ун-та, 1998. 184 с.

11. Лебедев В.М., Мельникова, В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительно-правового исследования / под ред. В.М. Лебедева. М. : Норма : ИНФРА-М, 2018. 480 с.

12. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006. 940 с.

13. Молодцов М.В. Система трудового права и система законодательства о труде. М. : Юрид. лит., 1985. 175 с.

14. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / Э.Н. Бондаренко, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина [и др.]; под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М. : Норма, ИНФРА-М, 2016. 256 с.

15. Сборник правовых актов Международной организации труда, действующих в Российской Федерации / сост. С.П. Маврин. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2004. 483 с.

16. Смолярчук В.И. Источники советского трудового права. М. : Юрид. лит., 1978. 168 с.

17. Сосна Б.И., Горелко Н.А. Историко-правовое исследование источников трудового права России // История государства и права. 2001. № 5. С. 35–41.

18. Сошникова Т.А. Взаимодействие работодателя и представительных органов работников при принятии локальных нормативных правовых актов // Трудовое право. 2009. № 12. С. 99–106.

19. Хныкин Г.В. Принятие решений работодателем с учетом мнения профсоюзного органа // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3. С. 48–53.

20. Шаповал Е.А. К вопросу об обычае как источнике российского трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 2. С. 2–6.

21. Щербакова О.В. Принцип обеспечения права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности // Российский юридический журнал. 2019. № 1. С. 124–129.

См. также: Основная литература по учебной дисциплине (С. 5–6).

Контрольные вопросы и задания

1. В чем отличие кодексов от обычных законов?
2. Какие виды актов принимаются в результате деятельности Международной организации труда?
3. Какую роль играют акты судебных органов в регулировании трудовых отношений?
4. Какова юридическая природа актов Пленума ВС РФ? Можно ли считать акты ВС РФ источниками трудового права?
5. Является ли трудовой договор источником трудового права?
6. Относится ли коллективный договор к локальным нормативным актам? Обоснуйте ответ нормами ТК РФ.
7. Какие существуют способы принятия локальных нормативных актов и от чего зависит выбор определенного способа?
8. В каком порядке подлежат оспариванию нормы локальных нормативных актов?
9. Какие последствия имеет для локального нормативного акта признание его в целом или в части не соответствующим законодательству?
10. Является ли обычай источником трудового права?
11. Обязан ли работодатель при разработке Правил внутреннего трудового распорядка применять нормы ст. 26 Европейской социальной хартии?

Задания

1. На основе анализа ТК РФ назовите пять локальных нормативных актов, принимаемых с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации
2. Сделайте блок-схему порядка разработки и принятия локального нормативного акта в соответствии со ст. 372 ТК РФ.
3. Разъясните, в каком порядке, согласно ТК РФ, принимается:
 - а) положение, закрепляющее перечень сведений, составляющих коммерческую тайну;
 - б) кодекс этики и служебного поведения работников;
 - в) положение о порядке обработки персональных данных работников;

г) перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем.

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

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

6. Назовите непоименованные принципы трудового права.

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

Задача 1

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

Соответствует ли такое условие ст. 125 ТК РФ?

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

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

Задача 2

Прокурор Республики Тыва обратился в суд с заявлением о признании недействующей ч. 2 ст. 22 Закона Республики Тыва «О статусе депутата районного, городского, сельского, поселкового Совета депутатов в Республике Тыва», которой предусмотрено предоставление депутату, работающему в Совете на постоянной основе, после окончания срока работы прежней работы (должности), а при

ее отсутствии – другой равноценной работы (должности) на том же или, с его согласия, на другом предприятии, учреждении, организации. Частью 3 ст. 25 Федерального закона РФ от 8 мая 1994 г. № 3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации» предоставлена аналогичная социальная гарантия.

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

Задача 3

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

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

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

ТЕМА 3. СУБЪЕКТЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

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

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

3. Представительные органы работодателей.

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

5. Трудовой статус иностранных граждан в РФ, а также лиц без гражданства.

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

7. Государственные органы как субъекты трудового права (виды, компетенция).

8. 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, подразд. 1, 2).

4. Трудовой кодекс РФ.

5. Федеральный закон РФ от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».

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

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

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

9. Федеральный закон РФ от 8 декабря 1995 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

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

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

13. 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».

14. 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. С. 4–9.

2. Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников : настольная книга профсоюзного актива. М. : Проспект, 2014. 941 с.

3. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : науч.-

практ. пособие / под ред. К.Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2018. 240 с.

4. Драчук М.А. Субъекты трудового права. Омск : Изд-во Омск. гос. ун-та им. Ф. М. Достоевского, 2009. 335 с.

5. Ершова Е.А. Коллективные договоры – вид нормативных правовых договоров, содержащих нормы права // Трудовое право. 2008. № 10. С. 47–62.

6. Кузнецова В.В. Труд руководителя организации. Правовое регулирование / отв. ред. Ю.П. Орловский. М. : Контракт, 2016. 155 с.

7. Курс российского трудового права : в 3 т. / под общ. ред. С.П. Маврина [и др.]. СПб. : Изд-во С.-Петерб. ун-та, 1996. Т. 1: Общая часть. 572 с.

8. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительно-правового исследования / под ред. В.М. Лебедева. М. : Норма : Инфра-М, 2018. 480 с.

9. Лушникова М.В. Государство, работодатели и работники: история, теория и практика правового механизма социального партнерства : (сравнительно-правовое исследование). Ярославль : Подати, 1998. 223 с.

10. Лютов Н.Л. Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа с точки зрения трудового права // Трудовое право. 2003. № 2. С. 19–26.

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

12. Наумова Р.Л. Труд иностранцев у российского работодателя. М. : Дашков и К, 2009. 192 с.

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

14. Харитонов М.М. Множественность лиц на стороне работодателя : науч.-практ. пособие. М. : Юстицинформ, 2011. 143 с.

15. Щур Д.Л., Щур-Труханович Л.В. Иностранцы работники: поиск, приглашение, легализация, прием и увольнение. 2010 // СПС «КонсультантПлюс».

См. также: Основная литература по учебной дисциплине (С. 5–6).

Контрольные вопросы и задания

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

Задача 1

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

1. Соответствует ли законодательству трудоустройство Лядова?
2. Может ли Лядов быть восстановлен на работе прокурором или федеральной инспекцией труда?

3. С учетом норм ст. 269 ТК РФ поясните, является ли субъектом трудового права комиссия по делам несовершеннолетних?

Задача 2

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

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

Задача 3

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

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

Задача 4

К Белякову и Моос было применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за невыполнение плана буровых работ. Инициатив-

ная группа работников ООО «Нефтегаз» предложила директору отменить приказ. Директор не согласился с требованиями инициативной группы, заявив, что оспорить его приказ могут только Беляков и Моос, заявлений от которых до настоящего времени не поступало.

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

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

Задача 5

Обладают ли работодательской правосубъектностью:

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

Задача 6

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

- 1) о приеме на работу председателя профсоюзного комитета, юриста, директора клуба, библиотекаря и бухгалтера в качестве наемных работников;
- 2) о запрещении работы на трех станках, не отвечающих требованиям по охране и безопасности труда;
- 3) о рассмотрении индивидуального трудового спора о невыплате премии работникам слесарного участка;
- 4) о расторжении трудового договора с несовершеннолетним, принятым на работу с вредными условиями труда;
- 5) о предъявлении иска в суд в защиту прав работника, уволенного в связи с сокращением штата.

ТЕМА 4. ТРУДОВОЕ ПРАВООТНОШЕНИЕ

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

Нормативный и вспомогательный материал

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

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

11. 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».

12. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10 марта 2011 г. № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Литература

1. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение. М : Юрид. изд-во МЮ СССР, 1948. 336 с.

2. Бондаренко Э.Н. Юридические факты в трудовом правоотношении. Барнаул : Изд-во Алт. ун-та, 2005. 224 с.

3. Бондаренко Э.Н. Динамика трудового правоотношения. М. : Норма : Инфра-М, 2015. 192 с.

4. Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург : Изд-во УрГЮА, 1997. 178 с.

5. Гейхман Л.В. Особенности механизма возникновения трудового правоотношения // Вестник Российской правовой академии. 2010. № 3. С. 60–65.

6. Дивеева Н.И. Частноправовые основы регулирования трудовых отношений. Барнаул : Азбука, 2010. 152 с.

7. Комков С.В. Сроки в трудовом праве Российской Федерации. Иркутск : Иркутск. гос. ун-т, 2006. 137 с.

8. Лебедев В.М. Структура индивидуального трудового правоотношения // Вестник Томского государственного университета. Право. 2012. № 2 (4). С. 72–74.

9. Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы общей части. Томск : Изд-во Том. гос. пед. ун-та, 1998. 184 с.

10. Процевский А.И. Метод правового регулирования трудовых отношений. М. : Юрид. лит., 1972. 288 с.

11. Права работодателей в трудовых отношениях / О.В. Абрамова и [др.]; под ред А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. М. : Эксмо, 2009. 478 с.

12. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М. : Вердикт-1М, 1999. 372 с.

13. Сойфер В.Г. Стабильность и динамика трудового правоотношения. М. : НИБ, 2004. 183 с.

Контрольные вопросы и задания

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

Задача 1

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

1) сварщик акционерного общества получил на работе травму и обратился к директору с заявлением о компенсации вреда, причиненного здоровью;

2) работники автотранспортного предприятия провели в коллективе сбор подписей о проведении забастовки в связи с задержкой выплаты заработной платы;

3) акционерное общество «Рассвет» приняло решение о вступлении в областное объединение работодателей;

4) инженер обувной фабрики обратился в службу занятости с просьбой подыскать ему работу с более высоким заработком и был поставлен на учет.

Задача 2

Каковы основания возникновения трудовых правоотношений у председателя городского суда, генерального директора акционер-

ного общества, доцента кафедры университета, молодого специалиста, направленного на работу после окончания вуза, иностранного гражданина, федерального государственного служащего?

Задача 3

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

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

Задача 4

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

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

Задача 5

Алфорова работала в организации уборщицей, получая оплату не реже одного раза в месяц. Она выполняла работу в установлен-

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

В каком правоотношении состоит Алферова с данной организацией?

Задача 6

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

Через месяц работы строители потребовали выплатить им вознаграждение, однако директор ООО им отказал, ссылаясь на то, что обусловленные в договоре объекты еще не построены и не приняты по акту. Кроме того, в договоре нет условий о ежемесячной оплате работы. Строители приостановили работы и обратились в суд с требованием обязать ООО «Арно» оплатить их труд за предыдущий месяц, включая оплату сверхурочной работы, применив нормы ч. 4 ст. 11 Трудового кодекса РФ к отношениям, возникшим между ними и обществом.

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

Задача 7

Капитонов, будучи учредителем и участником ООО «Строй Центр», выходя из общества, обратился к исполнительному директору с просьбой о внесении периода его деятельности по созданию общества и пребывания в числе участников в трудовую книжку,

с тем чтобы это время было включено в трудовой стаж. У руководителя кадровой службы возникли сомнения о возможности включения указанного периода в трудовой стаж. Капитонов, настаивая на своей просьбе, указал, что, являясь участником ООО «Строй Центр», он неоднократно выполнял различные работы в интересах общества: осуществлял коммерческое посредничество, участвовал в деловых переговорах, доставлял на своем личном автомобиле руководителей к месту переговоров, ездил за документами и т. п.

Какова правовая природа отношений Капитонова и ООО «Строй Центр»?

Правомерно ли требование Капитонова?

Задача 8

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

В ходе рассмотрения дела суд установил следующее. ПАО «М» в соответствии с представленным договором возмездного оказания услуг от 30.05.2018 г. поручило Ивлевой О.Н. обслуживание гостей по системе «шведский стол» и подготовку зала ресторана к проведению банкетов, а исполнитель принял на себя обязательства оказывать названные услуги: своевременно выходить для обслуживания гостей во время завтрака, обеда и ужина; готовить зал к банкету; получать посуду и столовые приборы; делать сервировку; пополнять блюда, убирать со столов. Исполнителю установлена фиксирован-

ная оплата за месяц; сроки выполнения работы – с 1 июня по 31 августа 2018 г. Также суд установил, что Ивлева, как и другие работники ресторана, подчинялась правилам трудового распорядка и, как и другие работники, приезжала на работу на предоставленном предприятием транспорте.

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

Задача 9

Петрова Е.С. обратилась в суд с иском к ИП Григорьеву Ю.А. об установлении факта трудовых отношений, внесении записи в трудовую книжку, взыскании невыплаченной заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск, заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда, мотивируя свои требования тем, что она с 01.12.2012 г. по 01.12.2017 г. работала у ИП Григорьева Ю.А. в должности продавца-фасовщика переборщика яиц на оптовом складе продуктов питания. Петрова Е.С. была допущена к работе ИП Григорьевым Ю.А., однако трудовой договор заключен не был. Режим рабочего времени установлен с 09.00 до 17.00 ч, выходные дни – суббота, воскресенье. Заработная плата Петровой Е.С. была установлена: оклад в размере минимальной заработной платы по К-ой области плюс премия в размере до 100% от оклада ежемесячно.

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

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

Задача 10

Богданова А.С. обратилась в суд с иском к ФГБОУ ВПО N о признании незаконным проведение конкурса на должность доцента кафедры социологии, а также о признании незаконным приказа об увольнении. Свои требования мотивировала тем, что 29 июня 2014 г. на заседании ученого совета ФГОУ ВПО N она была избрана на должность доцента кафедры социологии, в связи с чем 1 июля 2014 г. с ней был заключен трудовой договор №123-ппс сроком на три года. Однако в сентябре 2016 г. решением ученого совета ФГБОУ ВПО N было принято решение о структурных изменениях на социологической факультете и объединении кафедр социологии и культурологи. Состоялось заседание совета факультета, на котором был произведен конкурсный отбор ППС по объединенной кафедре социологии и культурологи.

Богданова А.С. баллотировалась на должность по указанной кафедре. Несмотря на то, что она была единственным кандидатом, по результатам голосования Богданова А.С. не была избрана на должность и получила уведомление о том, что трудовой договор № 123-ппс от 1 июля 2014 г. с ней будет расторгнут в соответствии п. 3 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (неизбрание на должность). Увольнение полагает незаконным, поскольку она была уволена в период временной нетрудоспособности. Также считает незаконным проведение конкурса по ее кандидатуре, поскольку, по ее мнению, создание новой кафедры является лишь основанием для перевода с согласия работника в новое структурное подразделение.

Дайте оценку правовой ситуации. Какое решение должен принять суд?

ТЕМА 5.

КОЛЛЕКТИВНОЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО

1. Понятие коллективного трудового права.
2. Субъекты коллективного трудового права.
3. Социальное партнерство: понятие, принципы, формы.
4. Уровни социального партнерства.
5. Представители работников и работодателей.
6. Коллективные переговоры.
7. Коллективный договор: понятие, виды условий.
8. Порядок заключения, срок действия и регистрация коллективного договора.
9. Соглашение: понятие, виды, содержание.
10. Действие коллективных договоров и соглашений.
11. Ответственность за неисполнение коллективных договоров и соглашений.
12. Право работников на участие в управлении организацией. Основные формы такого участия.

Нормативный и вспомогательный материал

1. Всеобщая декларация прав человека : (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Рос. газ. 1998. 10 дек.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах : (принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.
3. Международный пакт о гражданских и политических правах : (принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.
4. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» : (принята в Женеве 18.06.1998) // Рос. газ. 2019. 16 дек., № 238.

5. Конституция Российской Федерации : (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

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

7. Рекомендации МОТ № 163 от 19 июня 1981 г. «О содействии коллективным переговорам».

8. Конвенция МОТ № 87 от 9 июля 1948 г. «О свободе ассоциации и защите права на организацию».

9. Конвенция № 135 МОТ от 23 июня 1971 г. «О защите прав представителей работников на предприятии и предоставляемых им возможностях».

10. Конвенция № 98 МОТ от 1 июля 1949 г. «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров».

11. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

12. 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”».

13. 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».

14. Федеральный закон РФ от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

15. Федеральный закон РФ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

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

17. Порядок опубликования заключенных на федеральном уровне отраслевых соглашений и предложения о присоединении к соглашению : (зарег. в Минюсте России 08.12.2015 № 40020).

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

19. Межрегиональное отраслевое соглашение по алмазно-бриллиантовому комплексу Российской Федерации на 2019–2021 годы : (утв. Межрегиональным профессиональным союзом работников АК «АЛРОСА» (ПАО «Профалмаз»), Межрегиональным отраслевым Объединением работодателей алмазно-бриллиантового комплекса 21.02.2019) // Минтруд России. URL: <https://rosmintrud.ru/>

20. "Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством Российской Федерации на 2018 - 2020 годы"// Российская газета, № 24, 05.02.2018.

21. Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 68 «Об утверждении Положения о Регистре соглашений и коллективных договоров» // Социальный мир. 2003. № 41.

22. Определение Верховного Суда РФ от 14 мая 2010 г. № 1-В10-1 по иску Почиталина А.И. к ОАО «Онежский лесопильно-деревообрабатывающий комбинат» о признании дополнительного соглашения к коллективному договору ОАО «Онежский лесопильно-деревообрабатывающий комбинат» недействительным.

Литература

1. Еремина С.Н. Коллективный договор: проблемные вопросы социального партнерства // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 22–25.

2. Жижерина Ю. Отраслевые и региональные соглашения: риски работодателей // Кадровая служба и управление персоналом предприятия. 2017. № 8. С. 65–74.

3. Иванов А.Б. Незнание федерального отраслевого соглашения не освобождает от ответственности за его невыполнение // Трудовое право. 2011. № 3. С. 85–88.

4. Иванова Ю.В. Концепция баланса интересов и ее место в трудовом праве Российской Федерации // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 10–13.

5. Коллективные трудовые конфликты: Россия в глобальном контексте / П.В. Бизюков, П. Бирке, А.Ф. Вальковой [и др.]; под ред. Ю.П. Орловского, Е.С. Герасимовой. М. : Контракт, 2016. 320 с.

6. Коломоец Е.Е. Коллективный договор как форма социального партнерства в организации // Социальное и пенсионное право. 2019. № 1. С. 44–49.

7. Костян И.А. К вопросу о применении норм международного права при рассмотрении трудовых споров (на примере Конвенции МОТ № 132) // Трудовое право в России и за рубежом. 2018. № 4. С. 47–50.

8. Куренной А.М. Взаимодействие работодателя и его социального партнера на уровне организации. 2010 // СПС «КонсультантПлюс».

9. Куренной А.М. Должны ли и могут ли профсоюзы защищать «чужих» работников? // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 26–30.

10. Лебедев В.М., Мельникова В.Г., Назметдинов Р.Р. Трудовое право: опыт сравнительно-правового исследования / под ред. В.М. Лебедева. М. : Норма : Инфра-М, 2018. 480 с.

11. Лютов Н.Л. Признание права на забастовку на уровне Международной организации труда: важно ли это для России и других стран? // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 9. С. 118–123.

12. Международные трудовые стандарты и российское трудовое право: перспективы координации / Э.Н. Бондаренко, Е.С. Герасимова, С.Ю. Головина [и др.]; под ред. С.Ю. Головиной, Н.Л. Лютова. М. : Норма, ИНФРА-М, 2016. 256 с.

13. Михайличенко К.А. Государственная регистрация профсоюза: взгляд Международной организации труда и российская практика // Актуальные проблемы российского права. 2017. № 10. С. 123–130.

14. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Процедурные нормы в механизме правового регулирования трудовых отношений // Журнал российского права. 2019. № 9. С. 80–99.

15. Пряженников М.О. Локальные нормативные акты в механизме локального правового регулирования социально-трудовых отношений // Социальное и пенсионное право. 2015. № 4. С. 42–47.

16. Сафонов В.А. Коллективные договоры как правовые акты социального партнерства // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 2. С. 77–83.

17. Сафонов В.А. Социальное партнерство в сфере труда: некоторые конституционные аспекты // Российский юридический журнал. 2019. № 2. С. 76–88.

18. Сошникова Т.А. Социальное партнерство и его роль в решении социально-экономических проблем в современной России // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 3. С. 174–181.

См. также: Основная литература по учебной дисциплине (С. 5–6).

Контрольные вопросы и задания

1. Как соотносятся категории «коллективное трудовое право» и «социальное партнерство»?

2. За какие нарушения в сфере социального партнерства предусмотрена ответственность и какая?

3. Какие функции выполняет Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений?

6. В чем подчинении находятся отраслевые комиссии по регулированию социально-трудовых отношений?

7. Какое соглашение будет применяться, если на работников распространяется действие различных соглашений?

8. Стоит ли включать в коллективный договор условие об отказе работников от проведения забастовок?

Задание

Проанализируйте Отраслевое соглашение и выпишите условия, улучшающие положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством, составьте проект условий коллективного договора на основе Генерального и Отраслевого соглаше-

ний (минимум три нормативных условия и три обязательственных условия).

Укажите вид каждого из условий: какие являются нормативными, а какие – обязательственными.

Задача 1

В АО «Клин» работники решили объединиться для защиты своих интересов и потребовать от работодателя повышения заработной платы, оборудования комнаты отдыха с кухней, дополнительных отпусков. Лидер обратился к юристу за разъяснениями по порядку заключения коллективного договора. У него было много вопросов: Обязательно ли создавать профсоюз, чтобы заключить коллективный договор? Какие документы нужно оформить? Как инициировать заключение коллективного договора?

Подготовьте ответ и составьте инструкцию в виде блок-схемы.

Задача 2

В ООО «Энерго» председатель первичной профсоюзной организации и директор подписали коллективный договор, которым предусматривались, в частности, условия об обязательствах работников выполнять при необходимости работу за пределами рабочего дня, перечислять 1% от заработной платы в Фонд поддержки пенсионеров данного ООО, не бастовать и др. Коллективный договор был передан на регистрацию в государственный орган.

Какой орган осуществляет регистрацию коллективных договоров? Какое решение должен принять государственный орган? Дайте разъяснения работникам по их возможным дальнейшим действиям.

Задача 3

Петров, сотрудник ООО «Импульс», считая, что условие коллективного договора о компенсации ненормированного рабочего дня в размере 2 дополнительных дней к отпуску, нарушает права работников ООО, обратился в суд с требованием о признании коллективного договора недействительным.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 4

Коллективным договором АО «Газстрой» предусмотрена выплата при увольнении всем работникам, проработавшим в газовой отрасли 20 и более лет, выходного пособия в размере 5 окладов, независимо от основания увольнения.

Оцените соответствие условия трудовому законодательству.

Задача 5

При устройстве на работу в ООО «Меч» Спиваков выяснил, что в организации нет коллективного договора. Проработав 2 месяца, Спиваков обратился к руководителю с требованием выплатить компенсации и предоставить гарантии, предусмотренные Отраслевым соглашением. Руководитель возразил, что в заключении Отраслевого соглашения ООО «Меч» не участвовало и исполнять его не обязано. Спиваков обратился за консультацией к адвокату.

Оцените позиции сторон и подготовьте ответ Спивакову.

ТЕМА 6. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ТРУДОВЫЕ СПОРЫ

1. Понятие коллективного трудового спора.
2. Стороны коллективного трудового спора.
3. Причины и условия возникновения коллективных трудовых споров.
4. Порядок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора.
5. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией.
6. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника.
7. Рассмотрение коллективного трудового спора в трудовом арбитраже.
8. Забастовка: понятие, порядок проведения, гарантии и ответственность за незаконные забастовки.

Нормативный и вспомогательный материал

1. Всеобщая декларация прав человека : (принята Генеральной Ассамблеей ООН 10.12.1948) // Рос. газ. 1998. 10 дек.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах : (принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.
3. Международный пакт о гражданских и политических правах : (принят 16.12.1966 Резолюцией 2200 (XXI) на 1496-м пленарном заседании Генеральной Ассамблеи ООН) // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1994. № 12.
4. Декларация Международной организации труда «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» : (принята в Женеве 18.06.1998) // Рос. газ. 2019. 16 дек., № 238.

5. Конституция Российской Федерации : (принята всенародным голосованием 12.12.1993) // Собрание законодательства РФ. 2014. № 31. Ст. 4398.

6. Рекомендация МОТ от 29 июня 1951 г. № 92 «О добровольном примирении и арбитраже».

7. Трудовой кодекс РФ от 30 декабря 2001 г. № 197-ФЗ.

8. 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».

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

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

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

12. Приказ Минтруда России от 24 сентября 2015 г. № 659н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по представлению сведений о трудовых арбитрах, содержащихся в базе данных по учету трудовых арбитров».

13. Приказ Минтруда России от 22 сентября 2014 г. № 654н «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».

14. Приказ Минтруда России от 12 сентября 2014 г. № 635н «Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной службой по труду и занятости государственной услуги по регистрации в уведомительном порядке 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».

Литература

1. Васильева Ю.В., Шуралева С.В. О коллективных трудовых правах дистанционных работников: постановка проблемы // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 4. С. 35–38.

2. Герасимова Е.С. Коллективные трудовые споры, забастовки и протесты в России: влияние законодательства и правоприменительной практики на их распространенность и применение // Журнал российского права. 2016. № 9. С. 55–65.

3. Головина С.Ю., Лютов Н.Л. Трудовые споры в государствах ЕАЭС: понятийный аппарат и классификация // Российский юридический журнал. 2016. № 6. С. 115–123.

4. Зайцева Л.В. Посредничество в отношениях, регулируемых трудовым правом // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 2. С. 43–45.

5. Зайцева Л.В. Представительство и посредничество в трудовом праве : сравнительно-правовое исследование. М. : Проспект, 2016. 464 с.

6. Лютов Н.Л. Признание права на забастовку на уровне Международной организации труда: важно ли это для России и других

стран? // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 9. С. 118–123.

7. Морозов П.Е. Новый научный подход к изучению правового регулирования рассмотрения и разрешения трудовых споров // Актуальные проблемы российского права. 2015. № 2. С. 70–76.

8. Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Процедурные нормы в механизме правового регулирования трудовых отношений // Журнал российского права. 2019. № 9. С. 80–99.

9. Петров А.Я. «Непримирительная» процедура разрешения коллективных трудовых споров // Законодательство и экономика. 2015. № 9. С. 16–22.

10. Сафонов В.А. Виды разногласий, возникающих в отношениях социального партнерства // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 26–28.

11. Сыченко Е.В. Наиболее яркие решения ЕСПЧ в области защиты трудовых прав граждан в 2014 году // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 60–62.

12. Чернышева Л.А., Лебедева Г.П. Трудовые споры: проблемы теории и практики // Ленинградский юридический журнал. 2017. № 2. С. 160–166.

См. также: Основная литература по учебной дисциплине (С. 5–6).

Контрольные вопросы и задания

1. Что является предметом коллективного трудового спора?
2. В какой момент возникает коллективный трудовой спор?
3. Назовите цель процедур по рассмотрению и разрешению коллективного трудового спора.
4. Что такое локаут?
5. Какие виды забастовок вы знаете?
6. Какую роль в рассмотрении и разрешении коллективных трудовых споров играют органы государственной власти?
7. Каким категориям работников запрещено проведение забастовок?

8. Кто принимает решение по коллективному спору в тех случаях, когда запрещено проведение забастовки?

9. Какой орган может отложить или приостановить забастовку?

10. Какие последствия возникают при признании забастовки незаконной?

Задание. Деловая игра

Роли: представитель профкома, директор, представитель государственного органа, посредник, трудовые арбитры, другие роли по необходимости.

Ситуация: Работники требуют заключения коллективного договора с условием о ежеквартальной индексации заработной платы в размере 5%, работодатель не согласен.

Задание: проведите все процедуры рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора. Составьте необходимые документы.

Задача 1

Председатель профсоюзного комитета Мешков обратился за консультацией по поводу коллективного трудового спора. Он пояснил, что коллективные переговоры профкома с работодателем зашли в тупик, и профком планирует инициировать коллективный трудовой спор. Составьте разъяснения для Мешкова.

Представьте процедуру рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора в виде блок-схемы.

Задача 2

В ООО «Схема» 25 работникам не выплатили предусмотренное Положением о премировании по итогам работы за год вознаграждение («тринадцатую зарплату»). Они обратились в профком с требованием назначить забастовку.

Какие разъяснения должен дать профком?

Задача 3

Кулаков Ю.В. – инженер ПАО «Псковские коммунальные системы» – предложил коллегам провести забастовку в связи с тем,

что в организации не индексируется заработная плата, а профсоюз не создан. Коллеги устно его поддержали. 2 марта 2019 г. Кулаков Ю.В. составил уведомление, подписал его и направил работодателю. В тексте заявления указано, что работниками выдвинуты следующие требования: пересчитать всем работникам заработную плату с 11 августа 2016 г. по настоящее время согласно отраслевым и региональным соглашениям; создать рабочую комиссию по перерасчету заработной платы; создать независимый профсоюз; обеспечить рабочие места необходимым оборудованием и улучшить условия труда на рабочих местах согласно санитарным нормам. В случае невыполнения требований работников в течение одного месяца коллектив объявит бессрочную забастовку. 16 марта работники провели однодневную забастовку. ПАО «Псковские коммунальные системы» обратилось в суд с заявлением о признании забастовки незаконной, ссылаясь на то, что забастовка была объявлена с нарушением требований, предусмотренных Трудовым кодексом Российской Федерации.

Какое решение должен вынести суд? Какие в данном случае могут быть заявлены основания для признания забастовки незаконной?

Задача 4

В ООО «Мехторг» был начат коллективный трудовой спор по условиям оплаты труда. Примирительная комиссия к решению не пришла. При передаче спора на рассмотрение с участием посредника стороны коллективного трудового спора не смогли прийти к согласию по кандидатуре посредника. Директор утверждал, что посредника назначает орган государственной власти, а председатель профкома настаивал на приглашении известного в городе эксперта по трудовым отношениям. Бухгалтер предложила сразу перейти к созданию трудового арбитража.

Дайте разъяснения. Кто прав? В каком порядке спор передается на рассмотрение посредника? В каком порядке в данном случае должно приниматься решение?

ТЕМА 7. ЗАКЛЮЧЕНИЕ И ИЗМЕНЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

1. Трудовой договор как институт трудового права, юридический факт, правоотношение.
2. Содержание трудового договора. Виды условий трудового договора.
3. Значение, виды и содержание трудовой функции как условия трудового договора.
4. Виды трудовых договоров.
5. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора.
6. Оформление приема на работу. Трудовая книжка. Сведения о трудовой деятельности.
7. Вступление трудового договора в силу. Фактическое допущение к работе. Аннулирование трудового договора и его правовые последствия.
8. Правовое регулирование испытания при приеме на работу.
9. Основания изменения трудового договора.
10. Понятие, виды и порядок переводов на другую работу.
11. Изменение трудового договора в связи с модификацией организационных или технологических условий труда.
12. Правовое положение сторон трудового договора при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности или реорганизации.
13. 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 25 июня 1958 г. № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий».

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

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

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

8. Гражданский кодекс РФ. Часть 2.

9. Трудовой кодекс РФ.

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

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

12. Федеральный закон РФ от 27 июля 2006 г. № 152-ФЗ «О персональных данных».

13. Федеральный закон РФ от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне».

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

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

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

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

18. Указ Президента РФ от 18 мая 2009 г. № 557 «Об утверждении перечня должностей федеральной государственной службы, при замещении которых федеральные государственные служащие

обязаны представлять сведения о своих доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера, а также сведения о доходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруги (супруга) и несовершеннолетних детей».

19. Правила проведения обязательного медицинского освидетельствования на выявление вируса иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции) : утв. Постановлением Правительства РФ от 13.10.1995.

20. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. № 225 «О трудовых книжках» вместе с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей».

21. 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».

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

23. 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. Вып. 1».

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

25. Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек».

26. 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».

27. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28 июля 2010 г. № 564н «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 (разрешено временное проживание)».

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 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».

29. Приказ Минобрнауки России от 07 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

30. Приказ Минобрнауки России от 02 сентября 2015 г. № 937 «Об утверждении перечня должностей научных работников, подлежащих замещению по конкурсу, и порядка проведения указанного конкурса».

31. Приказ Минтруда России от 14 марта 2018 г. № 144н «Об утверждении профессионального стандарта “Врач – судебно-медицинский эксперт”»

32. Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты».

33. Определение Конституционного Суда РФ от 19 мая 2009 г. № 597-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Равинской Ларисы Вадимовны на нарушение ее конституционных прав статьями 11, 15, 16, 22 и 64 Трудового кодекса Российской Федерации».

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

35. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

36. 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».

37. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 1 (2018) (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 28.03.2018) // СПС «КонсультантПлюс»

38. Письмо МВД России от 26 июля 2018 г. № 1/8552, Минтруда России от 06 июля 2018 г. № 14-2/10/В-4658, Минкомсвязи России от 06 июля 2018 г. № АК-П13-062-14725 «О направлении разъяснений по вопросу приема кадровыми службами органов и организаций справок об отсутствии судимости в электронной форме» // СПС «КонсультантПлюс».

Литература

1. Абжанов К. Трудовой договор по советскому праву. М. : Юрид. лит., 1964. 192 с.

2. Агашев Д.В. О проблеме формирования института сделок в трудовом праве России // Вестник Томского государственного университета. 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. 124 с.

4. Архипова О.А. Трудовая функция работника (правовые вопросы) : дис. ... канд. юрид. наук. Томск, 1999. 190 с.

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

6. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2004. 224 с. (Трудовое право и право социального обеспечения).

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. 128 с.

9. Грачев Д.А. Сравнительный анализ трудового договора и гражданско-правовых договоров в области научного и технического творчества // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 35–38.

10. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : науч.-практ. пособие / под ред. К.Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2018. 240 с.

11. Дивеева Н.И. Содержание труда и трудовая функция работника: изменения в законодательстве и на практике // Трудовое право. 2004. № 12. С. 35–37.

12. Жильцов М.А. О правовой природе договора, заключенного с руководителем хозяйственного общества // Российский юридический журнал. 2018. № 4. С. 120–124.

13. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / под ред. Ю.П. Орловского. М. : Контракт, 2019 // СПС «КонсультантПлюс».

14. Кочанова Т. Отсутствие трудового договора и ответственность работодателя за травмы, смерть // Трудовое право. 2019. № 2. С. 95–110.

15. Курс российского трудового права : в 3 т. / под общ. ред. С.П. Маврина [и др.]. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2007. Т. 3: Трудовой договор / науч. ред. Е.Б. Хохлов. 654 с.

16. Лебедев В.М., Мананкова Р.П. Ограничение свободы субъектов трудового договора // Вестник Томского государственного университета. 2009. № 328. С. 98–100.

17. Лившиц Р.З., Чубайс Б.М. Трудовой договор. М. : Наука, 1986. 174 с.

18. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006. 940 с.

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

20. Морейн И.Б. Перевод на другую работу. М. : Юрид. лит., 1965. 207 с.

21. Особенности регулирования трудовых отношений в условиях цифровой экономики / И.Я. Белицкая, Д.Л. Кузнецов, Ю.П. Орловский, Д.В. Черняева; под ред. Ю.П. Орловского, Д.Л. Кузнецова. М. : Контракт, 2018. 149 с.

22. Прием на работу. Заключение трудового договора : учеб.-практ. пособие / отв. ред. Ю.П. Орловский. М. : Контракт : Волтерс Клувер, 2011. 273 с.

23. Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М. : Вердикт-1М, 1999. 372 с.

24. Соболев С.А. История становления трудового договора в России. Ижевск : Удмуртский ун-т, 1999. 68 с.

25. Таль Л.С. Трудовой договор: цивилистическое исследование. М. : Статут, 2006. 538 с.

26. Хохлов Е.Б. К понятию трудового договора и договора найма труда // Правоведение. 1998. № 2. С. 122–127.

См. также: Основная литература по учебной дисциплине (С. 5–6).

Контрольные вопросы и задания

1. Назовите отличия трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности.

2. Является ли трудовой договор сделкой?

3. Как соотносятся рабочее место и место работы?

4. Назовите сведения, которые вносятся в трудовую книжку и которые нельзя вносить в трудовую книжку.

5. Какие юридические гарантии и запреты установлены при заключении трудового договора?

6. Что такое перемещение?

7. В чем отличие совмещения и совместительства?
8. Назовите виды временных переводов на другую работу.
9. Чем отличается отстранение от работы от перевода на другую работу?
10. Какие быть правовые последствия влечет незаконный перевод на другую работу?
11. Какие особенности имеет заключение трудового договора с лицом, ранее занимавшим должность государственной гражданской или муниципальной службы?
12. С какими актами необходимо ознакомить работника при приеме на работу?

Задание 1

15-летний школьник Хромченко обратился к руководителю ООО «Тайга» с заявлением о приеме его на работу системным администратором, пояснив, что имеет необходимые навыки, подтвержденные сертификатом, и работать будет из дома в свободное от учебы время, а оплату попросил в размере половины МРОТ. Поскольку других желающих на данную вакансию не нашлось, директор согласился.

Составьте перечень документов, которые необходимы для заключения трудового договора, и проект трудового договора.

Задание 2

Слесарь третьего разряда Сидоров был принят на работу после собеседования с мастером участка 21 октября. Ему выдали спецодежду, индивидуальные средства защиты и показали станок, на котором он должен работать. На вопрос о том, когда будут оформлены документы, – мастер сказал, что директор в отпуске и договор подпишут сразу после его возвращения. 25 ноября мастер сообщил Сидорову, что директор договор подписывать отказался, и Сидоров больше не работает в организации. Сидоров обратился за консультацией к адвокату.

Оцените действия сторон. Составьте для Сидорова письменный ответ.

Задание 3

Клыкова работала оператором в отделении Почты России. В течение года дважды налагались дисциплинарные взыскания за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей и нарушения трудовой дисциплины. 25 марта 2019 г. Клыкова была уволена по п. 1 ст. 77 ТК РФ. 2 апреля 2019 г. она обратилась к заведующей отделением с заявлением о приеме на работу. Получив мотивированный несоответствием требованиям по деловым качествам работника отказ в приеме на работу, Клыкова обратилась в суд с требованием признать незаконным отказ в приеме на работу, возложить на ответчика обязанность принять истца на работу и заключить трудовой договор, взыскать компенсацию морального вреда в сумме 10 тыс. руб. и недоплаченную заработную плату за незаконное лишение возможности трудиться. В заявлении она указала, что мотивы работодателя не обоснованы, поскольку все ранее наложенные дисциплинарные взыскания считаются снятыми, а дисциплинарные взыскания, наложенные в 2019 г., не связаны с деловыми качествами и выполнением трудовых обязанностей.

Какое решение должен принять суд? Составьте проект решения.

Задача 1

В АО «Ачинск-станок» в связи с кризисом резко снизился объем заказов на производимую продукцию. Из-за этого было принято решение перевести часть сотрудников на неполную рабочую неделю (два рабочих дня в неделю) с уменьшением оплаты в три раза. Профсоюз не согласился и предложил трехдневную рабочую неделю с оплатой в размере 2/3 среднего заработка.

Оцените позиции сторон. Какое решение должен принять работодатель, в каком порядке?

Задача 2

Козырев, будучи инвалидом, обратился в АО «Юргаэнерго» с заявлением о приеме на работу. На собеседовании он пояснил, что является инвалидом второй группы и поэтому просит установить ему 5-часовой рабочий день. Руководитель отдела кадров предло-

жил Козыреву предоставить индивидуальную программу реабилитации и абилитации, но Козырев отказался. Работодатель отказал в приеме на работу в связи с непредоставлением необходимых документов.

Оцените правомерность действий работодателя.

Задача 3

Проработавший 8 лет заместителем руководителя Следственного изолятора № 2 Петров обратился к руководителю ЧОП «Вымпел» с заявлением о приеме на работу в должности начальника подразделения.

Какие документы необходимо затребовать в данном случае и какие действия необходимо совершить при приеме на работу Петрова?

Задача 4

Слепакова 10 марта приняли на работу менеджером отдела продаж с испытательным сроком 3 месяца с условием об оплате труда в размере 20 тыс. руб. в месяц. В период работы Слепаков узнал, что другие менеджеры отдела продаж получают оплату в размере фиксированной части (20 тыс. руб.) и переменной части (2% от выручки по заключенным ими сделкам). Слепаков обратился к работодателю с требованием выплатить ему заработную плату на таких же условиях, как у других менеджеров. На следующий день, 9 июня, он получил предупреждение об увольнении как не выдержавший испытание с 10 июня.

Оцените законность действий сторон.

Задача 5

Суровцева, у которой выявлена ВИЧ-инфекция, работает в отделении новорожденных роддома медицинской сестрой. В должностные обязанности медсестры входят в том числе инвазивные манипуляции (уколы, установка катетеров и т.д.).

Должен ли работодатель перевести ее другую работу, исключающую условия распространения ВИЧ-инфекции? Дайте обоснование решения.

Задача 6

Токарева – грузчика магазина № 9 ООО «Абрикос», расположенного по ул. Нахимова в г. Томске, – 5 июля 2019 г. уведомили под роспись о том, что с 15 сентября 2019 г. он будет работать в магазине № 17 ООО «Абрикос», расположенном по ул. Говорова в г. Томске. Токарев 15 сентября на новое место работы не вышел, сославшись на удаленность от дома.

Оцените правомерность действий сторон. Какие правовые последствия будет иметь отказ Токарева?

Задача 7

Работодателем было принято решение о переводе Медведевой, бухгалтера материальной группы, на должность бухгалтера группы по заработной плате на период отпуска Зайцевой по беременности и родам.

Оцените законность решения работодателя и предложите порядок действий.

ТЕМА 8. РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. Понятие и способы регулирования рабочего времени.
2. Виды и нормативы рабочего времени.
3. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.
4. Режим и учет рабочего времени.

Нормативный и вспомогательный материал

1. Конвенция МОТ от 24 июня 1994 г. № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени».
2. Конвенция МОТ от 10 июля 1948 г. № 90 «Относительно ночного труда подростков в промышленности».
3. Конвенция МОТ от 9 октября 1946 г. № 79 «Об ограничении ночного труда детей и подростков на непромышленных работах».
4. Трудовой кодекс РФ.
5. 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».
6. 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».
7. Постановление Правительства РФ от 22 июля 2008 г. № 554 «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

8. Постановление Совета Министров 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».

9. Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

10. Приказ Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

11. 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».

12. 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).

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

14. 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».

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

16. Обзор Верховного Суда РФ практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях : утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 г.

Литература

1. Андреева В.И., Митрофанова В.Н., Иванкина Т.В. Ненормированный рабочий день // Справочник кадровика. 2007. № 9. С. 109–113.

2. Бахнов М.С. Еще раз о проблемах, связанных с практикой применения статьи 101 Трудового кодекса РФ // Трудовое право. 2006. № 7. С. 66–68.

3. Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Проблемные нормы Трудового кодекса РФ, регулирующие рабочее время педагогических работников // Законодательство и экономика. 2008. № 7. С. 36–42.

4. Бриллиантова Н., Феоктистова Е. К вопросу о понятии рабочего времени // Вопросы трудового права. 2013. № 1. С. 22–25.

5. Гейц И.В. Рабочее время как основа нормирования труда : практ. пособие. М. : Дело и Сервис, 2003. 207 с. (Библиотека журнала «Заработная плата. Расчеты. Учет. Налоги». Вып. 7).

6. Гинцбург Л.Я. Регулирование рабочего времени в СССР. М. : Наука, 1966. 304 с.

7. Ершов В.А. Работа по совместительству: юридические аспекты. М. : Гросс Медиа ; Рос. бухгалтер, 2008. 111 с.

8. Задорожная А. Сверхурочная работа в офисе: практика споров // Трудовое право. 2014. № 6. С. 11–23.

9. Касторнов Н. Проблемы применения норм об учете рабочего времени // ЭЖ-Юрист. 2007. № 7. С. 52–54.

10. Петров А.Я. Рабочее время и время отдыха: гарантии прав работников // Законодательство и экономика. 2014. № 5. С. 23–31.

11. Смирнова Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха. М. : Гросс Медиа, 2007. 128 с.

12. Сойфер В.Г. Правовое регулирование труда наемных работников: наука и практика // Законодательство и экономика. 2007. № 4. С. 41–48.

13. Цыганов М.Е. Регулирование сверхурочной работы: опыт стран Европейского Союза // Трудовое право. 2004. № 10. С. 67–74.

См. также: Основная литература по учебной дисциплине (С. 5–6).

Контрольные вопросы

1. Как соотносятся категории «рабочее время» и «нормативы рабочего времени»?
2. В каком порядке работник привлекается к сверхурочной работе?
3. Какие режимы рабочего времени закреплены в законодательстве о труде? Чем обусловлен выбор определенного режима?
4. В чем особенности суммированного учета рабочего времени?

Задача 1

Мастер цеха Седов обратился в КТС с жалобой на то, что администрация обязывает его являться на работу за 30 минут до начала смены для подготовки организации работы на участке, а также почти ежедневно ему приходится оставаться после смены, имеют место вызовы в ночные смены, а также в выходные дни для устранения производственных неполадок и организации ремонтных работ. Кроме того, в течение последнего месяца он ежедневно задерживается на работе как член инвентаризационной комиссии. За переработку ему ничего дополнительно не платят.

Директор завода Седову в оплате отказал, так как он – работник с ненормированным рабочим днем и за переработку получает дополнительный отпуск.

Соответствует ли режим рабочего дня Седова трудовому законодательству? Подлежит ли особой компенсации имеющаяся у него переработка и в какой форме?

Задача 2

Программист Борисов потребовал дополнительную оплату за работу в марте. В своем заявлении он писал, что по графику должен работать с 9 до 18 ч, фактически он уходил с работы в 18 ч 15 мин, поскольку перед уходом сдавал на хранение все материалы, составляющие коммерческую и служебную тайну. Кроме того, два раза он оставался на работе до 23 ч, чтобы закончить составление программы к установленному сроку. В результате отработанное

время превысило норму на 18 ч. Борисова также обязывали по понедельникам являться за 15 мин до начала работы на инструктивное совещание служащих.

Администрация отказалась дополнительно оплачивать работу Борисова, полагая, что его труд уже компенсирован высокой заработной платой.

Решите спор.

Задача 3

Директор ткацкой фабрики издал приказ о переводе на режим неполного рабочего времени (три рабочих дня в неделю при одной смене) всех работников основных производств до возобновления поставок сырья. При этом желающим предоставлялся отпуск без сохранения заработной платы. Приказ был издан 15 апреля, а перевод на неполное рабочее время предусматривался с 20 апреля. Профсоюзный комитет о предстоящем изменении режима рабочего времени в известность поставлен не был. Работникам, не согласным работать в новых условиях, было предложено уволиться по собственному желанию. Те работники, которые не выйдут на работу с режимом неполного рабочего времени, будут уволены за прогул.

Какие нарушения трудового законодательства были допущены работодателем?

Задача 4

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

Законны ли действия руководства и выборного органа профсоюзной организации?

Задача 5

В отдел кадров завода поступили заявления об установлении неполного рабочего времени от работников:

1) бухгалтера Ивановой, имеющей детей в возрасте 6 и 11 лет, о работе с 8 до 12 ч ежедневно;

2) кассира Петровой, имеющей ребенка-инвалида, об установлении рабочего дня с 10 до 16 ч ежедневно и неполной рабочей недели – 4 дня;

3) инспектора отдела труда Сидоровой об установлении 5-часового рабочего дня, так как она совмещает работу с обучением в институте по заочной форме обучения;

4) сварщика Антонова для ухода за больным отцом;

5) вахтера Дудина, инвалида 3 группы, имеющего медицинскую рекомендацию по этому поводу.

Какое решение должен или может принять работодатель по этим заявлениям?

Задача 6

Шаров А.П. с мая 2012 г. работал в частной охранной организации в должности охранника сопровождения. Трудовым договором ему была установлена пятидневная рабочая неделя. В период работы он постоянно выполнял свои трудовые функции за пределами установленного трудовым договором нормального рабочего времени, работая сверхурочно, а также в выходные и праздничные дни, поскольку режим его работы совпадал с расписанием работы охраняемого им лица. Вместе с тем работодатель не документировал данный факт и сверхурочную работу ему не оплачивал, хотя Шаров неоднократно обращался к руководству с указанным требованием.

1 июня 2018 г. он был уволен в связи с сокращением штата предприятия. Задолженность по заработной плате руководство охранной организации ему так и не выплатило. Кроме того, в период работы Шарову не выдавались спецодежда, спецобувь и средства индивидуальной защиты. Впоследствии Шаров обратился в суд с исковым заявлением о взыскании с охранной организации

задолженность по заработной плате в связи со сверхурочной работой, работой в выходные и праздничные дни, компенсации за невыдачу спецодежды, спецобуви и средств индивидуальной защиты.

В судебном заседании Шаров пояснил, что, поскольку работодатель не документировал факт сверхурочных работ и не оплачивал ему их, он самостоятельно вел табель учета своего рабочего времени.

Какое решение должен принять суд?

Задача 7

Петухова С.Е., являясь многодетной матерью и воспитывая детей одна, обратилась к работодателю с просьбой установить для нее режим гибкого рабочего времени, а именно рабочую смену продолжительностью 8 ч с 12 до 20 ч, тогда как для всех работников установлена смена с 8 до 17 ч, с учетом перерыва на обед. Петухова пояснила, что такой режим рабочего времени позволит ей без ущерба совмещать работу и воспитание детей.

Однако директор предприятия отказал работнице, отказ он мотивировал тем, что локальные нормативные акты организации не предусматривают такого режима работы. Поэтому он предложил Петуховой перейти на неполный рабочий день с 13 до 17 ч. Петухова отказалась.

Дайте правовой оценку ситуации. В чем суть режима гибкого рабочего времени?

Задача 8

Руштанов В.С. состоял в трудовых отношениях в качестве водителя автобуса с Королёвским ПАТП. По условиям трудового договора Руштанову был установлен сменный график работы, без учёта гибкого рабочего времени, без суммированного учёта рабочего времени. Ему был установлен ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней, а также дополнительный отпуск в количестве 12 рабочих дней. Условия труда были определены как вредные условия труда, связанные с работой на пассажирском автотранспорте по маршрутам регуляр-

ного сообщения. Руштанов В.С. стал числиться водителем отдела эксплуатации на автобусах средней и большой вместимости.

При фактическом исполнении своих обязанностей Руштанов столкнулся с тем, что руководство ПАТП обязывало его работать по две смены подряд, если его сменщик по каким-либо причинам не выходил на рейс. Более того, Руштанов вынужден был дополнительно выполнять при работе функции кондуктора, хотя совмещение должностных обязанностей кондуктора трудовым договором не было предусмотрено. Оплата за переработки руководством ПАТП произведена не была. Кроме того, при увольнении Руштанову В.С. не была выплачена компенсация за неиспользованный отпуск. Впоследствии Руштанов обратился в суд.

Дайте правовую оценку ситуации. Какое решение должен принять суд?

ТЕМА 9. ВРЕМЯ ОТДЫХА

1. Понятие и виды времени отдыха, их общая характеристика.
2. Понятие отпуска и его виды.
3. Продление, перенесение, отзыв из отпуска. Замена отпуска денежной компенсацией.
4. Специальные отпуска.
5. Отпуск без сохранения заработной платы.

Нормативный и вспомогательный материал

1. Конституция РФ.
2. Конвенция МОТ от 25 октября 1921 г. № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях»: ратиф. 15.08.1967.
3. Конвенция МОТ от 24 июня 1936 г. № 52 «О ежегодных оплачиваемых отпусках»: ратиф. 06.07.1956.
4. Конвенция МОТ от 24 июня 1970 г. № 132 «Об оплачиваемых отпусках» (пересмотр. в 1970 г.): ратиф. 01.07.2010.
5. Трудовой кодекс РФ.
6. Федеральный закон РФ от 24 ноября 1995 г. № 136-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
7. Федеральный закон РФ от 7 ноября 2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием».
8. Федеральный закон РФ от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».
9. 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».
10. Постановление Правительства РФ от 20 ноября 2008 г. № 870 «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего вре-

мени, 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 2014 г. № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами».

12. Приказ Министерства образования и науки РФ от 11 мая 2016 г. № 536 «Об утверждении Особенности режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и иных работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

13. Приказ Минтранса РФ от 20 августа 2004 г. № 15 «Об утверждении Положения об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха водителей автомобилей».

14. 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».

15. Правила об очередных и дополнительных отпусках : утв. Постановлением НКТ СССР от 30 апреля 1930 г. № 169.

16. Разъяснение «Об отпусках без сохранения заработной платы по инициативе работодателя» : утв. Постановлением Минтруда РФ от 27 июня 1996 г. № 40.

17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

19. Определение Верховного Суда РФ от 28 февраля 2013 г. № АПЛ 13-18.

Литература

1. Бочарникова М.А. Отпуска педагогических работников // Справочник кадровика. 2007. № 7. С. 45–52.

2. Вишнякова М.А. О правовой природе перерывов в ежедневной работе // Право и экономика. 2014. № 10. С. 63–68.

3. Коршунова Т.Ю. Практические проблемы предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков // Справочник кадровика. 2007. № 4. С. 6–15.

4. Костян И.А. Ежегодный оплачиваемый отпуск: отдельные вопросы применения трудового законодательства // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 4. С. 40–44.

5. Петров А.Я. Время отдыха: о концепции раздела V Трудового кодекса РФ // Законодательство и экономика. 2012. № 4. С. 38–45.

6. Петров А.Я. Особенности правового регулирования времени отдыха женщин и лиц с семейными обязанностями // Законодательство и экономика. 2013. № 1. С. 14–22.

7. Петров А. Рабочее время и время отдыха: спорные аспекты судебной практики // Трудовое право. 2012. № 8. С. 97–106.

8. Петров А.Я. Рабочее время и время отдыха: гарантии прав работников // Законодательство и экономика. 2014. № 5. С. 23–31.

9. Сошникова Т.А. Некоторые проблемы правового регулирования отпусков и порядка их предоставления // Адвокат. 2014. № 10. С. 5–11.

См. также: Основная литература по учебной дисциплине (С. 5–6).

Контрольные вопросы

1. В чем отличие времени отдыха от иных случаев освобождения работника от выполнения трудовых обязанностей?

2. По каким признакам можно классифицировать перерывы в течение рабочего дня?

3. В каких случаях допускается работа в выходные и праздничные дни и как она компенсируется?

4. Обязан ли работодатель продлить или перенести отпуск работнику, если во время отпуска он взял больничный по уходу за ребенком?

5. Учебный отпуск совпал по графику с ежегодным отпуском. Имеет ли право работодатель отказать в предоставлении ежегодного отпуска, так как был предоставлен учебный отпуск?

Задача 1

В связи с невыполнением плана директор завода в конце месяца издал приказ о переносе выходного дня работникам сборочного цеха. В начале следующего месяца всем работникам цеха был предоставлен отгул, за исключением мастера и начальника цеха, у которых ненормированный рабочий день.

Несколько рабочих и мастер цеха подали заявление в КТС с просьбой оплатить работу в выходной день в двойном размере или же присоединить день отдыха к очередному отпуску.

Каков порядок привлечения к работе в выходные дни и когда это допускается? Какое решение должна вынести КТС?

Задача 2

Романов учится на 4 курсе вечернего факультета университета. В апреле прошлого года он устроился на работу в таможенную службу. В мае текущего года Романов обратился к начальнику таможни с требованием предоставить ему часть очередного отпуска в 14 календарных дней и учебный отпуск в 15 календарных дней для сдачи весенней сессии. Начальник отказал ему в предоставлении очередного отпуска, заявив, что отпуск дается через 11 месяцев непрерывной работы, а Романов 6 месяцев проболел, причем за 2 из них больничный ему не оплатили, поскольку нетрудоспособность наступила из-за алкогольного опьянения. К тому же 30 дней он находился в учебном отпуске, 1 месяц в отпуске без сохранения заработной платы, 10 дней вызывался свидетелем к следователю и в суд, а неделю прогулял без уважительной причины.

Прав ли начальник таможни?

Задача 3

Сергеева получила очередной отпуск с 18 июля на 24 рабочих дня и отпуск без сохранения заработной платы на 10 рабочих дней

(с 15 по 26 августа). Однако 20 августа она заболела и вышла на работу после выздоровления 4 сентября. Администрации она предъявила листки нетрудоспособности по уходу за ребенком с 24 по 28 июля и по своей болезни с 20 августа по 2 сентября, а также повестку о вызове в суд в качестве потерпевшей на 16 августа.

Разъясните, сколько дней отпуска осталось у Сергеевой?

Задача 4

В связи с отсутствием сырья директор организации издал распоряжение о предоставлении всем рабочим цеха отпуска без сохранения заработной платы на 20 дней. Возражая против предоставления такого отпуска, часть работников обратились в комиссию по трудовым спорам с требованием выплатить им среднюю заработную плату за указанный период.

Правомерны ли действия директора? Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам по данному вопросу и на основании каких норм?

Задача 5

Повар организации общественного питания Семи́н, предоставив руководителю организации соответствующую справку медицинской организации о фактической сдаче 20 марта донорской крови, обратился с просьбой предоставить ему 21 марта день отдыха.

В связи с отсутствием замены руководитель уговорил Семина выйти в этот день на работу с предоставлением выходного дня в другой день, когда это будет возможно по условиям производства. С таким условием работник согласился, а через неделю подал заявление об увольнении по собственному желанию и потребовал оплатить неиспользованный 21 марта день отдыха в двойном размере.

Подлежит ли удовлетворению такое требование Семина? Как должен поступить руководитель организации в данной ситуации? Какие гарантии предоставлены донорам трудовым законодательством?

Задача 6

Антонова, являющаяся студенткой 1 курса заочной формы обучения Института бизнеса, обратилась к работодателю с просьбой о предоставлении ей с 10 января 2005 г. дополнительного оплачиваемого отпуска продолжительностью 20 дней на период сдачи экзаменов. К заявлению она приложила справку-вызов из вуза. Работодатель издал приказ о предоставлении Антоновой отпуска без сохранения заработной платы, так как она обучается на платном отделении в вузе, не имеющем государственной аккредитации.

Соответствует ли приказ работодателя законодательству?

Задача 7

Антонов, слесарь КИП газораспределительной станции (вредные условия труда), не использовал ежегодный оплачиваемый отпуск в течение 3 лет. При увольнении по собственному желанию он потребовал денежную компенсацию за неиспользованные отпуска, однако ему произвели расчет только за последний год. В отделе кадров ему пояснили, что он обязан был использовать отпуск не позднее 12 месяцев после окончания того рабочего года, за который отпуск предоставлялся, а значит, он уже утратил право на эти отпуска. Он по собственной инициативе не использовал отпуска, хотя ему это предлагалось.

Подлежат ли удовлетворению требования Антонова?

Задача 8

Иванова находилась в ежегодном оплачиваемом отпуске с 1 по 28 июля. По окончании отпуска Иванова обратилась к работодателю с заявлением о продлении ее ежегодного оплачиваемого отпуска на 5 дней, сославшись на болезнь своего несовершеннолетнего ребенка с 15 по 19 июля.

Работодатель в продлении отпуска отказал.

Оцените правомерность действий работодателя.

Изменится ли решение задачи, если к заявлению Ивановой о продлении отпуска был приложен листок нетрудоспособности по уходу за ребенком?

Задача 9

Яковлева, проработав в организации один год на условиях неполного рабочего времени, обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска продолжительностью 28 календарных дней.

Работодатель в предоставлении отпуска указанной продолжительности отказал, указав, что число дней отпуска должно быть уменьшено и рассчитано пропорционально отработанному времени.

Оцените правомерность действий работодателя.

Изменится ли решение задачи, если Яковлева, работающая в организации на условиях неполного рабочего времени, обратилась к работодателю с заявлением о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска, находясь в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста полутора лет?

ТЕМА 10.

НОРМИРОВАНИЕ И ОПЛАТА ТРУДА

1. Правовое понятие и признаки заработной платы.
2. Принципы и методы регулирования заработной платы. Основные государственные гарантии в этой сфере.
3. Повременная система заработной платы и ее особенности.
4. Сдельная система и ее модификации.
5. Тарифная система и ее элементы. Виды тарифной системы.
6. Премияльная система (понятие и структура). Основания и порядок 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 при выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных, и в местностях с особыми климатическими условиями.
10. Нормирование труда. Виды норм труда. Сдельные расценки.
11. Гарантии и гарантийные выплаты и доплаты. Компенсации и компенсационные выплаты.

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 (разд. VI).

7. Федеральный закон РФ от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда».

8. Указ Президента РФ от 18 июля 2005 г. № 813 «О порядке и условиях командирования федеральных государственных гражданских служащих».

9. 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».

10. Постановление Правительства РФ от 13 октября 2008 г. № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки».

11. 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».

12. 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».

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

14. 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».

15. 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».

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

17. 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».

18. Определение Конституционного Суда РФ от 17 декабря 2009 г. № 1557-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Барактенко 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”».

19. Определение Конституционного Суда РФ от 27 февраля 2018 г. № 252-О-Р «По ходатайству Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации об официальном разъяснении Постановления Конституционного Суда Российской Федерации от 7 декабря 2017 года № 38-П».

20. Постановление Конституционного Суда РФ от 11 апреля 2019 г. № 17-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, а также частей первой–четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобой гражданина С.Ф. Жарова».

21. Постановление Конституционного Суда РФ от 7 декабря 2017 г. № 38-П «По делу о проверке конституционности положений статьи 129, частей первой и третьей статьи 133, частей первой, второй, третьей, четвертой и одиннадцатой статьи 133.1 Трудового кодекса Российской Федерации в связи с жалобами граждан В.С. Григорьевой, О.Л. Дейдей, Н.А. Капуриной и И.Я. Кураш».

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

23. 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».

24. 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».

25. Определение Верховного Суда РФ от 21 мая 2010 г. № 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».

26. 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»).

27. Обзор судебной практики Верховного Суда Российской Федерации № 2 (2018) : (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 04.07.2018).

28. Обзор практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях : (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014).

29. Решение Конституционного Суда РФ от 13 февраля 2018 г. «Об утверждении Обзора практики Конституционного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2017 года».

30. Определение Верховного Суда РФ от 10 сентября 2008 г. № 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».

31. Письмо Роструда от 1 марта 2007 г. № 472-6-0 «Периодичность выплаты зарплаты».

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

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

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

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

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

37. 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)”».

38. 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 непроизводственных отраслей, установленных в централизованном порядке.

Литература

1. Алехина О. Стимулирующий эффект гибких систем заработной платы // Человек и труд. 1997. № 1. С. 90–92.
2. Архипов В.В. Статья 137 Трудового кодекса РФ: практический аспект // Законодательство и экономика. 2009. № 5. С. 12–20.
3. Балашов Ю.К., Коваль А.Г. Мотивация и стимулирование персонала: основы построения системы стимулирования // Кадры предприятия. 2002. № 7. С. 24–29.
4. Большакова А.Е. О правовой природе суточных выплат // Трудовое право. 2007. № 3. С. 84–87.
5. Вишневская Н.Т. Особенности минимальной заработной платы в странах ОЭСР // Труд за рубежом. 2006. № 1. С. 38–55.
6. Вишневская Н.Т. Социально-экономические последствия повышения минимальной заработной платы // Труд за рубежом. 2006. № 2. С. 94–108.
7. Гнездовский Ю. Линейная бестарифная модель оплаты труда // Человек и труд. 1997. № 1. С. 93–96.
8. Гущина И.А. Положение о премировании // Справочник кадровика. 2012. № 5. С. 112–124.
9. Ершова Е. Судебные споры, связанные с задержкой сроков выплаты заработной платы // Трудовое право. 2013. № 11.
10. Жуков А.Л. Реформа оплаты труда в бюджетной сфере // Справочник кадровика. 2013. №10. С. 97–112.
11. Иванова М. Изменение размера заработной платы: споры и судебная практика // Трудовое право. 2013. № 10. С. 5–20.

12. Киселев И.Я. Способы обеспечения выплаты заработной платы: зарубежный опыт и международно-правовые стандарты // Человек и труд. 1997. № 1. С. 94–102.

13. Лившиц Р.З. Заработная плата в СССР. Правовое исследование. М. : Наука, 1972. 271 с.

14. Лушникова М.В., Поваренков А.Ю. Основные государственные гарантии по обеспечению своевременной выплаты заработной платы // Трудовое право. 2009. № 6. С. 107–113.

15. Лушникова М.В., Орлова Е.И. Государственные гарантии величины минимального размера оплаты труда: история, теория, практика // Законодательство и экономика. 2008. № 12. С. 76–84.

16. Лушникова М.В., Лушников А.М. Основные государственные гарантии по оплате труда: сравнительно-правовой анализ // Трудовое право. 2005. № 2. С. 17–28.

17. Мазманова Б.Г. Право на труд, концептуальные и методологические подходы к его оплате // Трудовое право. 2003. № 5. С. 39–44.

18. Нуртдинова А. Правовое регулирование оплаты труда // Хозяйство и право. 2006. № 10. С. 8–17.

19. Орловский Ю.П. Совершенствование законодательства, регулирующего оплату труда научных работников // Законодательство и экономика. 2006. № 10. С. 14–18.

20. Петров М.И. Нормирование труда. М. : Альфа-пресс, 2007. 756 с.

21. Савич В.И. Премирование рабочих и служащих за высокое качество продукции и материальная ответственность за брак. Томск : Изд-во Том. ун-та, 1976. 106 с.

22. Соболенская А.А. Новые тенденции в оплате труда в США // Трудовое право. 2004. № 12. С. 77–85.

23. Сойфер В.Г., Желтов О.Б. Правовые проблемы оплаты труда: теория и практика // Трудовое право. 2007. № 6. С. 77–83.

24. Устинова С.А. Снижение заработной платы. Мнение эксперта // Трудовое право. 2009. № 6. С. 5–8.

25. Чуча С.Ю. Гарантии получения заработной платы при несостоятельности работодателя // Государство и право. 2002. № 11. С. 75–83.

См. также: Основная литература по учебной дисциплине (С. 5–6).

Контрольные вопросы и задания

1. Как соотносятся понятия «заработная плата» и «оплата труда»?

2. В чем преимущества и недостатки повременной и сдельной систем заработной платы?

3. Какие меры ответственности могут применяться к работодателю за задержку выплаты заработной платы?

4. Как соотносятся базовый оклад и оклад, оклад и тарифная ставка?

5. Является выплата премии правом или обязанностью работодателя?

6. Как оплачивается время простоя?

7. Как оплачивается работа в выходной день для работников на повременной системе оплаты труда и на сдельной?

8. В каких случаях может быть взыскана излишне выплаченная работнику заработная плата?

9. Как оплачивается труд работника при выполнении им с повременной оплатой труда работ различной квалификации?

10. Каков порядок и сроки расчета при увольнении?

11. Какие существуют ограничения размера удержаний из заработной платы?

12. Какие основные виды норм труда вы знаете?

Задача 1

Директор ООО «Ромашка» своим приказом установил, что с 1 октября заработная плата директора, его заместителей, начальников отделов будет выплачиваться в наличной форме в долларах США. Остальным работникам заработная плата по-прежнему бу-

дет выплачивается в рублях, а по желанию работника – в натуральной форме в любом объеме в пределах размера месячной заработной 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 заработная 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 заработной платы включает в себя компенсационные и стимулирующие выплаты.

Какое решение должен принять суд?

Задача 3

Работодатель, находящийся в трудном финансово-экономическом положении, издал приказ, обязывающий работников заключать с работодателем перед каждой выплатой заработной платы договор займа на сумму, превышающую 7 000 руб. 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 4

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 неубранным; сварщик Иванов – полностью за прогул, совершенный 2 июля; 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 5

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 6

Работник бюджетной организации в течение мая 3 раза был привлечен к работе в выходной день. Ежемесячный заработок работника состоит из:

8 тыс. руб. – месячный оклад;

7 тыс. руб. – 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. руб.?

Задача 7

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, принятом 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 8

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. Барнаул 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 «СУПНП и КРС»?

Задача 9

В целях введения новой системы управления персоналом на 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 11. ДИСЦИПЛИНА ТРУДА

1. Понятие, содержание и методы обеспечения дисциплины труда.

2. Правила внутреннего трудового распорядка: понятие, значение и содержание.

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 (разд. VIII).

2. Федеральный закон РФ 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».

3. Федеральный закон РФ от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ» (гл. 7).

4. Федеральный закон РФ от 7 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе в РФ» (гл. 12).

5. Федеральный закон РФ от 21 июля 1997 г. № 114-ФЗ «О службе в таможенных органах Российской Федерации» (ст.ст. 29–29.3).

6. Закон РФ от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации» (ст.ст. 41.6–41.8, 41.10).

7. Закон РФ от 26 июня 1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации» (ст. 12.1).

8. 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».

9. Указ Президента РФ от 7 сентября 2010 г. № 1099 «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» (п.15–22).

10. Указ Президента РФ от 29 марта 2013 г. № 294 «Об установлении звания Героя Труда Российской Федерации».

11. Постановление Правительства РФ от 25 августа 1992 г. № 621 «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации».

12. Постановление Правительства РФ от 22 сентября 2000 г. № 715 «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота».

13. Постановление Госкомстата РФ от 5 января 2004 г. № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты» (формы № Т-1–Т-13.)

14. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (пп. 33–53).

15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 14 апреля 2016 г. № 13 «О судебной практике применения законодательства, регулирующего вопросы дисциплинарной ответственности судей» // СПС «КонсультантПлюс».

16. Обзор практики по рассмотрению в 2012–2013 гг. дел по спорам, связанным с привлечением государственных и муниципальных служащих к дисциплинарной ответственности за совершение коррупционных проступков :и (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 30.07.2014) //СПС «КонсультантПлюс».

17. Обзор практики рассмотрения судами дел по спорам, возникающим из трудовых правоотношений спортсменов и тренеров :

(утв. Президиумом Верховного Суда РФ 08.07.2015) // СПС КонсультантПлюс.

18. Кодекс профессиональной этики нотариусов в Российской Федерации : (утв. Минюстом России 12.08.2019, 19.01.2016) // СПС «КонсультантПлюс».

Литература

1. Абрамова А.А. Дисциплина труда в СССР : (правовые вопросы). М. : Юрид. лит., 1969. 174 с.

2. Абрамова О.В. К вопросу о разграничении мер защиты и мер ответственности в трудовом праве // Журнал российского права. 2009. № 5. С. 15–23.

3. Абрамова О.В., Никитинский В.И. Трудовая дисциплина. М. : Юрид. лит., 1984. 191 с.

4. Бобровская Е. Дисциплинарная ответственность работника за нарушение правил корпоративной культуры // Трудовое право. 2017. № 1. С. 81–93.

5. Гончарова М.А. Дисциплина труда : правовое регулирование, практика, документы / под ред. Ю.Л. Фадеева // СПС «КонсультантПлюс».

6. Гусева В.С., Сибикеев К.В. Дисциплина труда, трудовой распорядок. М. : Экзамен, 2009. 254 с. // СПС «КонсультантПлюс».

7. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву : науч.-практ. пособие. М. : Велби ; Проспект, 2008. 272 с.

8. Забрамная Е.Ю. Дисциплинарная ответственность: межотраслевой аспект и актуальные проблемы правового института // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 42–45.

9. Карпенко О.И. Дисциплина труда – необходимое условие повышения качества труда работника // Актуальные проблемы трудового законодательства в условиях модернизации экономики / Е.С. Батусова, И.Я. Белицкая, Э.Н. Бондаренко и [др.]; отв. ред. Ю.П. Орловский. М. : Юстицинформ, 2012. С. 148–159.

10. Лебедев В.М., Фахрутдинова Т.М., Чернышова И.В. Внутренний трудовой распорядок организации. М. : Статут, 2008. 126 с.

11. Лебедев В.М. Трудовое право и акрибология : (особенная часть). М. : Статут, 2008. 132 с.

12. Лебедев В.М. Воспитательная функция советского трудового права. М. : Юрид. лит., 1981. 167 с.

13. Ломакина Л.А. Некоторые проблемы применения законодательства о дисциплинарной ответственности // Журнал российского права. 2017. № 10. С. 104–110.

14. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006. 940 с.

15. Молодцов М.В. Поощрения за отличные успехи в труде. М. : Юрид. лит., 1977. 72 с.

16. Никитинский В.И. Эффективность норм трудового права. М. : Юрид. лит., 1971. 247 с.

17. Савич В.И. Управление трудом и трудовое право. Томск : Изд-во Том. ун-та, 1986. 226 с.

18. Силин А.А. Трудовая дисциплина (социально-правовые аспекты) // Законодательство. 2000. № 11. С. 37–42.

19. Смирнов В.Н. Внутренний трудовой распорядок на предприятии. Л. : Изд-во ЛГУ, 1980. 159 с.

20. Смирнов В.Н. Дисциплина труда в СССР. Л. : Изд-во ЛГУ, 1972. 119 с.

21. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М. : Юрид. лит., 1990. 176 с.

22. Терехова Ю.К. Дисциплинарные взыскания. Отстранение от работы. 2006 // СПС «КонсультантПлюс».

23. Хрусталева Б.Ф. Ответственность в трудовых отношениях : учеб. пособие. СПб. : Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2000. 84 с.

24. Электронные доказательства в трудовых спорах: используем их с опорой на судебную практику. 2019// СПС «КонсультантПлюс»

См. также: Основная литература по учебной дисциплине (С. 5–6).

Контрольные вопросы и задания

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 содержатся 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. Сделайте блок-схему по ст. 193 ТК РФ.

Задача 1

При разработке правил внутреннего трудового распорядка ООО юрист-консультант предложил по каждой должности указать виды проступков и соответствующий конкретному проступку вид дисциплинарного взыскания, сославшись при этом на идею справедливости и запрет дискриминации. Главный бухгалтер настаивала не закреплять такие нормы, оставляя руководителю свободу усмотрения для каждого случая. Также она настаивала на порядке применения дисциплинарных взысканий строго в соответствии с Трудовым кодексом РФ: сначала замечание, затем выговор и после него увольнение.

Выскажите свое мнение по каждой позиции указанных сотрудников. Какую из них вы считаете соответствующей законодательству?

Кроме того, юрисконсульт предлагал заменить термин «штраф» в разделе «Виды дисциплинарных взысканий» на термин «дисциплинарное удержание». Обоснуйте свое мнение по данному вопросу нормами ТК РФ.

Задача 2

За нарушение правил дорожного движения Ноев был лишен водительских прав на шесть месяцев. В соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка, действующими в ООО, к нему был применено дисциплинарное взыскание в виде перевода на нижеоплачиваемую должность (подсобным рабочим). Ноев потребовал от работодателя отменить приказ и восстановить его в должности.

Правомерно ли требование Ноева признать приказ о переводе незаконным?

Какие меры может применить работодатель к Ноеву в данной ситуации?

Задача 3

Иванов работал инженером по ремонту. 3 ноября 2019 г. он отсутствовал на работе с 9.00 до 14.30 и вышел только после обеда (обед с 13.30 до 14.30). По факту отсутствия на работе началась проверка.

В письменном объяснении Иванов указал, что он отсутствовал по уважительной причине, а именно находился на учебе: получал второе высшее (экономическое) образование. Он также указал, что еще 31 октября представил в отдел кадров справку, подтверждающую обучение в вузе, а также период сессии с 3 по 21 ноября 2019 г., поэтому формально он находился в учебном отпуске.

Комиссия подтвердила наличие справки, представленной Ивановым, но одновременно определила, что это обстоятельство не является уважительным и рекомендовала работодателю издать приказ о применении к Иванову взыскания за проступок, совершенный 3 ноября 2019 г. Директор, возвратившись из командировки 3 декабря 2019 г., подписал приказ о привлечении к дисциплинарной

ответственности в виде выговора, и в тот же день Иванов был ознакомлен с ним под роспись.

Не согласившись с приказом, Иванов обратился в прокуратуру с жалобой о признании применения дисциплинарного взыскания незаконным и отмене приказа.

Допускается ли в подобных случаях применение взыскания в виде выговора? Имеется ли состав дисциплинарного проступка в действиях Иванова? Соблюдена ли процедура привлечения к дисциплинарной ответственности? Вправе ли прокуратура принимать решение по указанным в жалобе требованиям?

Задача 4

В комиссию по трудовым спорам учреждения обратился Красин с требованием отменить приказ о переводе на нижеоплачиваемую должность. Он пояснил, что согласился на такой перевод под давлением со стороны руководства учреждения, заключавшемся в предложенном ему выборе между увольнением за виновные действия (которые он якобы совершил) и согласием на перевод. Также он указал, что он обращался в Ростехнадзор с сообщением об использовании рискованных технических решений директором и главным инженером. Представитель работодателя не подтвердил заявленные Красиным факты.

Работодатель объявил Красину выговор за разглашение конфиденциальной информации. Красин заявил, что он по этому поводу никаких бумаг не подписывал и вся эта «конфиденциальная» информация размещена на сайте учреждения.

Является ли законным перевод? Правомерен ли приказ о привлечении к дисциплинарной ответственности? Какие доказательства могут быть представлены работодателем и работником в обоснование заявленных позиций?

Задача 5

Дистанционный работник программист Алтарёв получил по электронной почте требование дать объяснение по фактам неисполнения в срок поручений заместителя директора. Алтарёв объ-

яснений не дал. Ему был объявлен выговор. Алтарёв обжаловал в комиссию по трудовым спорам (КТС) вынесенный приказ о выговоре, указав, что он не выполнил поручение, поскольку ему не предоставили доступ к серверу в указанное им время. Также он приложил несколько страниц скриншота своего почтового ящика за неделю после даты вынесения приказа, доказывая, что данный приказ по электронной почте он не получал. КТС встала на сторону работника.

Подготовьте приказ о наложении дисциплинарного взыскания в форме выговора.

Обоснуйте решение КТС. Какое мнение высказал ВС РФ по вопросам общения с работниками через электронные средства связи?

Задача 6

Приказом были затребованы объяснения от водителя по факту разряженного аккумулятора. Он устно пояснил, что перед уходом в отпуск не отключил аккумулятор автомобиля, потому что это не является необходимым. По истечении двух рабочих дней письменные объяснения не поступили, и был издан приказ о вынесении замечания.

При ознакомлении с указанным приказом работник заявил, что он был на диспансеризации и еще сдавал кровь как донор, поэтому не дал объяснений в письменной форме. Кроме того, не было затребовано мнение профкома, председателем которого он является. Юрист посчитал, что это неуважительная причина, поскольку есть роспись работника в приказе о необходимости дать объяснения по факту случившегося.

Подлежит ли в данном случае отмене приказ о наложении дисциплинарного взыскания?

Обязан ли был работодатель в данном случае запросить мнение профкома?

Задача 7

В бригаде грузчиков стало традицией нецензурно выражаться в общении между собой. Так же они общались и с другими работ-

никами. После неоднократных устных предупреждений перед директором встал вопрос о применении взыскания.

Вправе ли работодатель применить к грузчикам ст. 20.1. КоАП РФ? Подготовьте предложения для дополнения правил внутреннего трудового распорядка в целях решения указанной проблемы.

Задача 8

Беконщик Чуев в свою смену в состоянии алкогольного опьянения с ножом гонялся за коллегами по цеху. С его согласия он прошел алкотестер и не оспаривал наличия алкогольного опьянения, но просил не увольнять его, поскольку ему остался год до пенсии и он всю жизнь добросовестно работал на мясоперерабатывающем заводе. Работодатель уволил Чуева.

Подготовьте мотивировочную часть решения суда о восстановлении Чуева на работе с учетом Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2

Задача 9

Младшему научному сотруднику объявили замечание за отсутствие опубликованной статьи. Обязанность представить ее к публикации была предусмотрена планом работы на год. Он пояснил, что передал статью в редакцию журнала, однако в апреле прошлого года ему было отказано в публикации в связи с отсутствием в работе научной новизны.

Факт отсутствия опубликованной статьи был установлен 30 января текущего года, а замечание объявлено 3 марта (год был високосным).

В какой форме объявляется замечание?

Является ли обоснованным решение работодателя?

Нарушены ли сроки?

Задача 10

Библиотекари Трутнева и Пчелкина регулярно ссорились на работе, называя друг друга разными видами животных и насекомых. Поскольку все происходило при читателях, было решено провести

служебное расследование. В объяснительной Трутневой было указано, что за 20 лет она не получила ни одной награды за добросовестный труд, а Пчелкина работает только год, и ей дали премию и грамоту. Пчелкина, в свою очередь, написала, что она всегда проявляет доброжелательность, уважение и честность и в перепалке с Трутневой назвала ее по фамилии, а той показалось, что она назвала ее трутнем.

1. Изучите Кодекс профессиональной этики и служебного поведения, размещенный на сайте Российской государственной библиотеки (ФГБУ «РГБ»), и подготовьте приказ о привлечении сотрудников к ответственности, если считаете, что он был нарушен. Укажите, какие именно пункты были нарушены.

2. Подготовьте приказ о служебном расследовании с требованием к работнику дать объяснения в письменной форме.

3. Подготовьте Акт об отказе от ознакомления с приказом о служебном расследовании. Изложите, каким образом организовать ознакомление работника с приказом, предполагая, что будет отказ от ознакомления.

ТЕМА 12.

МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН ТРУДОВОГО ДОГОВОРА

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

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

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

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 (ст.ст. 151, 1109).
2. Трудовой кодекс РФ (разд. XI, ч. 3. ст.ст. 277, 392).
3. Федеральный закон РФ от 7 июля 2003 г. № 126-ФЗ «О связи» (п. 5 ст. 68).
4. Федеральный закон РФ от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» (п. 6 ст. 59).
5. Постановление Минтруда РФ от 31 декабря 2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или вы-

полняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности».

6. Квалификационный справочник профессий рабочих, которым устанавливаются месячные оклады : (утв. Постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 20.02.1984 № 58/3-102) // СПС «КонсультантПлюс».

7. Постановление Госкомтруда СССР от 24 декабря 1976 г. № 59 «Об утверждении Квалификационных характеристик должностей служащих предприятий и организаций торговли и общественного питания» // СПС «КонсультантПлюс».

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

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

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20 октября 1994 г. № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда».

11. 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».

12. Обзор законодательства и судебной практики Верховного Суда РФ за четвертый квартал 2009 г. : (утв. Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010) (вопрос 4 разд. «Вопросы, возникающие из трудовых правоотношений»).

13. Обзор практики рассмотрения судами дел о материальной ответственности работника : (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 05.12.2018).

14. Письмо Роструда от 7 декабря 2006 г. № 2042-6-1 «О расчете пеней за задержку заработной платы» (использовать с учетом последней редакции ст. 236 ТК РФ).

Литература

1. Абрамова О.В. К вопросу о разграничении мер защиты и мер ответственности в трудовом праве // Журнал российского права. 2009. № 5. С. 15–23.

2. Анисимов Л.Н. Имущественная (материальная) ответственность работодателя перед работником в трудовых отношениях // Трудовое право. 2008. № 7. С. 31–42.

3. Анисимов А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников : учеб. пособие. М. : Дело-вой двор, 2011. 320 с. // СПС «КонсультантПлюс».

4. Белова Т.В. Некоторые проблемы юридической ответственности за разглашение охраняемой законом информации // Юрист. 2005. № 10. С. 56–60.

5. Ведяхин В.М. Меры защиты как правовая категория // Право и политика. 2005. № 5. С. 21–34.

6. Горячев А.С. Материальная ответственность руководителя // Право и экономика. 2005. № 5. С. 47–49.

7. Гусов К.Н., Полетаев Ю.Н. Ответственность по российскому трудовому праву : науч.-практ. пособие. М. : Велби ; Проспект, 2008. 272 с.

8. Дивеева Н.И., Новикова Ю.А. О некоторых проблемах, возникающих при возмещении работником затрат, понесенных работодателем на его обучение // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 3. С. 24–27.

9. Драчук М.А. К вопросу о самостоятельности института материальной ответственности работника и его соотношении с дисциплиной труда // Известия вузов. Правоведение. 2008. № 1. С. 101–116.

10. Каринский С.С. Материальная ответственность рабочих и служащих по советскому трудовому праву. М. : Госюриздат, 1955. 243 с.

11. Клокова А.В. Материальная ответственность работника: юридическое оформление и бухгалтерский учет : профессиональные рекомендации. М. : Омега-Л, 2008. 111 с. // СПС «КонсультантПлюс».

12. Ключков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты : науч.-практ. пособие. М. : Проспект, 2016. 240 с. // СПС «КонсультантПлюс».

13. Лушникова М.В., Лушников А.М. Очерки теории трудового права. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2006. 940 с.

14. Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица. М. : Городец, 2006. 128 с.

15. Прасолов Б.В. Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда в предмете трудового права // Трудовое право в России и за рубежом. 2017. № 2. С. 51–54.

16. Пресняков М.В. Социально-трудовые гарантии работника в связи с допуском к сведениям, составляющим коммерческую тайну // Право и экономика. 2007. № 1. С. 69–73.

17. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Материальная ответственность работодателя и работника : ошибки, рекомендации, судебная практика. М. : Редакция «Рос. газеты», 2015. Вып. 18. 176 с.

18. Скобелкин В.Н. Дисциплинарная и материальная ответственность рабочих и служащих. Воронеж : Центр.-чернозем. кн. изд-во, 1990. 223 с.

19. Сыроватская Л.А. Ответственность за нарушение трудового законодательства. М. : Юрид. лит., 1990. 176 с.

20. Хныкин Г.В. Трудовые споры о заработной плате и материальной ответственности // Законы России: опыт, анализ, практика. 2007. № 4. С. 43–54.

21. Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда. 2013 // СПС «КонсультантПлюс».

См. также: Основная литература по учебной дисциплине (С. 5–6).

Контрольные вопросы и задания

1. Какие признаки формируют понятие материальной ответственности?
2. Какие обстоятельства освобождают работника от привлечения к материальной ответственности?
3. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность независимо от наличия или отсутствия своей вины?
4. Какова процедура установления размера причиненного ущерба?
5. В каком случае размер причиненного работником ущерба не может быть снижен по решению суда?
6. При каких обстоятельствах работодатель вправе взыскать ущерб в одностороннем порядке?
7. Дайте определение прямого действительного ущерба.
8. Кто из представителей работодателя вправе привлекать работника к материальной ответственности?
9. Имеет ли значение материальное положение работника для определения размера ущерба, подлежащего взысканию?
10. В каком случае бремя доказывания отсутствия вины возложено ТК РФ на работника?

Задача 1

Водитель, выполняя задание – отвезти директора в аэропорт, превысил скорость, нарушив Правила дорожного движения. Нарушение зафиксировали камеры видеонаблюдения. Обязанность соблюдать последние была закреплена в должностной инструкции водителя. Работодатель был привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 1 500 руб. Водителю было предложено добровольно возместить ущерб, причиненный работодателю. Оклад водителя равен прожиточному минимуму.

1. Правомерно ли предложение работодателя?
2. Является ли уплаченный штраф для работодателя прямым действительным ущербом?
3. В случае обращения работодателя в суд какое решение, по вашему мнению, с учетом сложившейся судебной практики вынесет суд?

Вариант: Ответьте еще раз на поставленные вопросы с учетом того, что водитель превысил скорость по указанию директора, который опаздывал на самолет.

Задача 2

Секретарь директора школы курила на крыльце школы со старшеклассниками. Инспектор отдела кадров составила об этом акт и передала его директору. Директор привлек секретаря к материальной ответственности за курение в месте, где это запрещено согласно законодательству РФ. Размер штрафа в соответствии с Правилами внутреннего трудового распорядка школы составил 700 руб. и был удержан однократно из заработной платы секретаря.

1. Правомерно ли удержание суммы штрафа в данном случае, если заработная плата секретаря составляет 15 тыс. руб.?

2. Правомерно ли установление указанного штрафа Правилами внутреннего трудового распорядка школы?

3. Возможно ли дополнительно к штрафу привлечь секретаря к дисциплинарной ответственности?

Вариант: Вправе ли директор дополнительно к штрафу лишить секретаря за курение в месте, не предусмотренном законодательством, 50% премии, если Положением о премировании такая возможность предусмотрена?

Задача 3

Юрисконсульт, представляя интересы работодателя, пришел в судебное заседание с ноутбуком, выданным ему по договору о полной материальной ответственности. На обратной дороге в офис работодателя юрисконсульт поскользнулся и уронил ноутбук на лед. Ноутбук пришел в негодность. Работодатель издал приказ о взыскании с юрисконсульта полной стоимости ноутбука в порядке, предусмотренном Трудовым кодексом РФ. Оклад юрисконсульта 30 тыс. руб., стоимость ноутбука 50 тыс. руб.

1. Обоснованы ли действия работодателя? Если нет, то при каких условиях, по вашему мнению, они будут обоснованы?

2. Изменится ли ответ на первый вопрос, если юрист испортил ноутбук, препятствуя проникновению в здание работодателя вооруженных грабителей?

Задача 4

Бухгалтер, поднимаясь в свой кабинет по лестнице в офисном здании работодателя, зацепилась за арматуру и порвала шубу. Ремонт шубы составил 2 тыс. руб. Бухгалтер обратилась к работодателю с требованием возместить стоимость ремонта. Работодатель отказался удовлетворить требование работника. Бухгалтер обратилась в суд, заявив также о взыскании морального вреда.

1. Имеются ли нарушения в действиях работодателя?

2. Сформулируйте, в чем заключается нарушение прав или законных интересов бухгалтера и ее требования, а также обстоятельства, на которых она основывает свои требования, и доказательства, подтверждающие эти обстоятельства.

3. Будет ли удовлетворено судом, по вашему мнению, требование о возмещении в данном случае морального вреда?

4. Подготовьте резолютивную часть решения суда.

Задача 5

Референт директора, случайно зацепив провод работающего монитора, разбила его. Приказом директора из ее заработной платы была удержана стоимость нового (купленного взамен разбитого) монитора по 20% ежемесячно. Стоимость разбитого монитора 7 тыс. руб., стоимость нового монитора 15 тыс. руб., оклад референта 15 тыс. руб. Подготовьте приказ о привлечении к материальной ответственности.

1. Правомерно ли произведено взыскание?

2. Правильно ли определена сумма взыскания, если после удержания полной стоимости нового монитора выяснилось, что согласно документам бухгалтерского учета срок эксплуатации монитора истек, он списан и не числится на балансе работодателя.

Вариант: Референт добровольно возместила стоимость нового монитора. Обязан ли работодатель добровольно вернуть ей деньги?

Удовлетворит ли суд требование вернуть ей деньги в случае подачи ею искового заявления?

Задача 6

Потребительский кооператив обратился в суд с исковым заявлением к Гек и Шаговой о возмещении ущерба, причиненного работником при исполнении трудовых обязанностей. В обоснование своей просьбы истец указал, что между коллективом магазина (главный товаровед магазина Макова (умерла в день начала проведения инвентаризации), приемщик товаров Шагова, продавцы третьей категории Чук и Гек) и кооперативом был заключен договор о полной коллективной (бригадной) материальной ответственности, в соответствии с которым коллектив магазина принял на себя полную материальную ответственность за недостачу и порчу вверенного им работодателем имущества.

После увольнения Гек была проведена инвентаризация товарно-материальных ценностей, по итогам которой была выявлена недостача на сумму 48 тыс. руб. (стоимость товара с наценкой), которая была поделена на троих. Несовершеннолетняя Чук погасила недостачу в размере 12 тыс. руб. в полном объеме, а Шагова и Гек отказались погасить недостачу в добровольном порядке. Поскольку Гек являлась дочерью умершей Маковой, то работодатель требовал от Гек возместить 24 тыс. руб. Согласно Акту комиссии по инвентаризации причиной ущерба было ненадлежащее состояние тары.

Шагова работала в магазине два месяца до начала инвентаризации. Она заявила, что последняя инвентаризация была в магазине два года назад и что она неоднократно устно сообщала Маковой о проблемах с упаковкой товара.

Суд установил, что работники ознакомлены с должностными инструкциями, которые соответствуют квалификационным справочникам.

Оцените правомерность действий субъектов.

Возможно ли предъявление иска к Гек после ее увольнения из кооператива?

Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора

Имеет ли значение, что у Шаговой четверо детей и безработный муж с инвалидностью 1 группы?

Используйте при решении квалификационные справочники профессий по должностям, указанным в задаче.

ТЕМА 13. ОХРАНА ТРУДА

1. Понятие охраны труда.
2. Государственная политика в области охраны труда. Государственная экспертиза условий труда.
3. Специальная оценка условий труда.
4. Организация и финансовое обеспечение охраны труда.
5. Правовое положение работника и работодателя в области охраны труда (ст.ст. 212, 214 Трудового кодекса РФ).
6. Общие положения по технике безопасности и производственной санитарии.
7. 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).
8. Порядок и сроки расследования несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний. Оформление результатов расследования и правила учета несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
9. Государственный надзор и контроль за состоянием охраны труда в организациях (компетенция органов). Общественный контроль в области охраны труда.
10. 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. Кодекс об административных правонарушениях РФ.

7. Уголовный кодекс РФ.

8. Федеральный закон РФ от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» (ст. 24).

9. Федеральный закон РФ от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

10. Федеральный закон РФ от 18 июня 2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в Российской Федерации».

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

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

13. Федеральный закон РФ от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда».

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

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

24. 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».

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

26. 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 (обсле-

дований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

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

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

29. 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».

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

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

32. Приказ Минтруда РФ от 10 декабря 2012 г. №580н «Об утверждении Правил финансового обеспечения предупредительных мер по сокращению производственного травматизма и профессиональных заболеваний работников и санаторно-курортного лечения работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными производственными факторами».

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

Литература

1. Абрамова А.А. Труд женщин. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Профиздат, 1987. 224 с.

2. Борисов А.Н. Комментарий к Федеральному закону от 28 декабря 2013 г. № 426-ФЗ «О специальной оценке условий труда» // СПС «КонсультантПлюс».

3. Воробьева И.А. Отдельные правовые аспекты организации, проведения расследования несчастных случаев на производстве и оформления их результатов // Трудовое право. 2003. № 7. С. 37–45.

4. Голощапов С.А. Правовые вопросы охраны труда в СССР. М. : Юрид. лит., 1982. 200 с.

5. Куренной А.М. Правовое регулирование охраны труда // Законодательство. 2001. № 7. С. 54–61.

6. Кузнецова А.В., Беспалов М.В. Охрана труда / под ред. В.Р. Дворецкого. 2-е изд. М. : ГроссМедиа, Рос. бухгалтер, 2013. 120 с.

7. Лушников А.М. Право работника на охрану труда: новые подходы // Социальное и пенсионное право. 2009. № 1. С. 13–14.

8. Петров А.Я. Охрана труда – институт современного трудового права России и его совершенствование // Законодательство и экономика. 2008. № 9. С. 51–56.

9. Петров А.Я. Гарантии права работников на охрану труда // Законодательство и экономика. 2014. № 3. С. 13–19.

10. Сайдахмедов С.И. Развитие института охраны труда в советском трудовом праве // Трудовое право. 2008. № 11. С. 91–94.

11. Филатов А.А. Охрана труда: практические требования // Юрист. 2003. № 1. С. 16–17.

12. Шептулина Н.Н. Охрана труда // Трудовое право. 2004. № 4-5. С. 86–90.

13. Щур-Труханович Л.В., Щур Д.Л. Медицинские осмотры работников : организация, оформление, учет : практ. пособие. М. : Финпресс, 2006. 320 с. (Библиотека журнала «Кадры предприятия». Вып. 3) // СПС «КонсультантПлюс».

См. также: Основная литература по учебной дисциплине (С. 5–6).

Контрольные вопросы и задания

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 специальной оценке условий 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. Как формируется комиссия по расследованию несчастного случая? Как формируется и какой состав комиссии по расследованию профессионального заболевания?

8. Какие этапы включает расследование несчастного случая на производстве и профессионального заболевания?

9. Как осуществляется учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний?

10. Какие виды ответственности за нарушение требований об охране труда предусмотрены для сторон трудового договора?

11. Может ли государственный инспектор по охране труда повторно расследовать несчастный случай и в какие сроки?

12. Проверьте наличие сведений о результатах оценки условий труда в НИ ТГУ, используя официальные источники в сети Интернет.

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 меньше 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 ООО «Родина» принял на работу до конца сельскохозяйственного сезона Алексееву для проведения работ по дезинсекции растений и борьбе с вредителями и Семенова, в 2018 г. 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 группы.

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

Задача 6

22 августа в начальник цеха Курбатов попросил задержаться после работы Захарчука и Томилина и отработать сверхурочно 2 ч. 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 Федеральную инспекцию труда.

Оцените правомерность требований общественного инспектора по охране труда и руководителя организации. Какое решение должна вынести Федеральная инспекция труда?

ТЕМА 14.

ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ПРАВООТНОШЕНИЯ

1. Общая характеристика и классификация оснований прекращения трудового правоотношения.

2. Расторжение трудового договора по соглашению сторон и по инициативе работника.

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

4. Прекращение трудового правоотношения по основаниям, не связанным с виной работника.

5. Гарантии прав и интересов работника при увольнении по инициативе работодателя. Оформление увольнения. Выходное пособие.

6. Основания и порядок прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Нормативный и вспомогательный материал

1. Рекомендация МОТ № 166 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982).

2. Федеральный закон РФ от 21 июня 1993 г. № 5485-1 «О государственной тайне».

3. Федеральный закон РФ от 29 июля 2004 г. № 98 «О коммерческой тайне».

4. Федеральный закон РФ от 26 октября 2002 г. №127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

5. Федеральный закон РФ от 25 декабря 2008 г. № 273-ФЗ «О противодействии коррупции».

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

7. Постановление Правительства РФ от 16 апреля 2003 г. «О трудовых книжках и утверждении Правил ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей».

8. Постановление Минтруда РФ от 10 октября 2003 г. № 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек».

9. Приказ Минздрава России от 18 декабря 2015 г. № 933н «О порядке проведения медицинского освидетельствования на состояние опьянения (алкогольного, наркотического или иного токсического)».

10. Письмо Роструда от 5 сентября 2006 г. № 155-6 «О порядке увольнения работника по собственному желанию».

11. Письмо Роструда от 26 октября 2007 г. № 4365-6-1 «О записи об увольнении, когда приказ невозможно довести до сведения работника».

12. Приказ Минобрнауки России от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность».

15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. от 24.11.2015).

16. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

Литература

1. Агафонова Г.А. Прекращение трудового договора по инициативе работодателя по основаниям, не связанным с виной работника. М. : Проспект, 2011. 128 с.

2. Андреева Л.А., Гусов К.Н., Медведев О.М. Незаконное увольнение : науч.-практ. пособие / под ред. К.Н. Гусова. М., 2009. 124 с.

3. Актуальные проблемы трудового права : учебник для магистров / отв. ред. Н.Л. Лютов. М. : Проспект, 2017. 688 с.

4. Бондаренко Э.Н. Трудовой договор как основание возникновения правоотношения. СПб. : Юрид. центр Пресс, 2004. 224 с. (Трудовое право и право социального обеспечения).

5. Бугров Л.Ю. Трудовой договор в России и за рубежом. Пермь : Пермский гос. нац. исслед. ун-т, 2013. 641 с.

6. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина И.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников : науч.-практ. пособие / под ред. К.Н. Гусова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2018. 240 с.

7. Демидов Н.В. Увольнение по инициативе работодателя : теория, история, практика. Томск : Изд-во ТУСУРа, 2016. 161 с.

8. Договоры о труде в сфере действия трудового права : учеб. пособие / под ред. К.Н. Гусова. М. : Проспект, 2010. 248 с.

9. Жуков А.Л. Положение об аттестации : [образец документа] // Справочник кадровика. 2007. № 11. С. 41–54.

10. Зарипова З.Н., Пронина Е.М. Увольнение работников по сокращению численности или штата: проблемы правоприменительной практики // Юрист. 2012. № 13. С. 14–19.

11. Кузнецова В.В. Увольнение руководителя организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором // Право и экономика. 2014. № 9. С. 55–60.

12. Коршунова Т.Ю. Увольнение работников в связи с ликвидацией организации // Справочник кадровика. 2007. № 12. С. 6–15.

13. Костян И. Увольнение по собственному желанию: анализ судебной практики // Кадровик. Трудовое право для кадровика. 2012. № 10, 11 // СПС «КонсультантПлюс».

14. Ломакин А. Злоупотребление правом со стороны работника при увольнении по инициативе работодателя // Трудовое право. 2012. № 11. С. 69–80.

15. Лютов Н.Л. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: российское законодательство и международные акты (постановка проблемы) // Трудовое право в России и за рубежом. 2012. № 1. С. 25–28.

16. Орловский Ю.П. Некоторые вопросы применения законодательства о расторжении трудового договора с работником // Журнал российского права. 2010. № 6. С. 52–66.

17. Петров А.Я. Трудовой договор : учеб.-практ. пособие для магистров. М. : Юрайт, 2013. 377 с.

18. Петров А.Я. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя с отдельными категориями работников // Трудовое право. 2009. № 11. С. 23–28; № 12. С. 46–50.

19. Пресняков М. Расторжение трудового договора в связи с совершением аморального проступка // Трудовое право. 2012. № 11. С. 9–40.

20. Тихомиров М.Ю. Незаконное увольнение : практ. пособие. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Изд. г-на Тихомирова М.Ю., 2015. 64 с.

См. также: Основная литература по учебной дисциплине (С. 5–6).

Контрольные вопросы и задания

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. Является ли перечень оснований прекращения трудового договора, указанных в ТК РФ, исчерпывающим?

4. Можно ли с помощью локальных нормативных правовых актов, учитывающих специфику организации, устанавливать дополнительные основания расторжения трудового договора?

5. В каких случаях при увольнении работников учитывается мнение выборного профсоюзного органа?

6. В чем отличие расторжения трудового договора по соглашению сторон и по собственному желанию?

7. Какие гарантии предусмотрены законодательством для работника, приглашенного на работу в порядке перевода в другую организацию?

8. Как производится расчет при увольнении?

9. В каком порядке проводится аттестация работников?

Задача 1

Инженер-гидролог по возвращении из отпуска 1 сентября 2019 г. был вызван в отдел кадров организации, где ему вручили уведомление о сокращении его должности с 5 октября 2019 г. На уведомлении стояла дата предупреждения – 1 августа 2019 г., когда работник находился в отпуске. Работника предупредили, что он будет уволен вместе с остальными работниками согласно выписанным уведомлениям с 5 октября 2019 г., так как срок уведомления составил более двух месяцев.

Каков срок действия уведомления о предстоящем сокращении? При каких условиях данное увольнение будет законным?

Задача 2

Заместитель начальника отдела Струнин, инженер Потеряев, юрист Лепокуров и секретарь Панаев были уволены с работы за совершение однократного грубого проступка. Считая увольнение неправильным, они предъявили в суд иски о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и возмещении морального ущерба.

В ходе судебных разбирательств было установлено следующее. Струнину, проработавшему в организации пять лет, работодатель неоднократно отказывал в предоставлении отпуска, поэтому он, предупредив начальника цеха, после 4 ноября в течение недели не выходил на работу. Потеряев 3 ноября на рабочем месте после окончания рабочего дня со своим бывшим одноклассником распивал спиртные напитки, юрист Лепокуров раскрыл своему коллеге методы уклонения работодателя от уплаты налогов. Панаев в период действия уведомления о расторжении трудового договора по п. 3 ст. 77 ТК РФ похитил компьютер организации.

Имеются ли в каждом случае основания для расторжения трудового договора? Какое решение следует вынести суду по каждому случаю?

Задача 3

Дроздова работала администратором в гостинице «Спутник». Для замещения отсутствующего работника ее перевели админи-

стратором в гостиницу «Космос» того же работодателя сроком на 2 месяца и возложили на нее обязанности по уборке помещения администраторской с доплатой 10% от ставки уборщика. Кроме того, ей предложили заключить договор о полной материальной ответственности. Дроздова отказалась от изменения условий труда и не вышла на работу в гостиницу «Космос», в связи с чем была уволена за прогул. Она подала заявление в суд о восстановлении на работе.

Какое правоотношение возникло в данном случае? Какое решение примет суд? Правомерно ли установление оплаты труда в указанном объеме?

Задача 4

В связи с экономическими условиями один из цехов организации был выведен за черту города на расстояние 20 км. Работникам организации объяснили, что они будут доставляться на работу и с работы рейсовыми автобусами. Основная часть работников с этим согласилась, только бухгалтер Стародубцева, имеющая ребенка в возрасте до трех лет, отказалась таким образом добираться на работу. Приказом директора она была уволена по причине отказа от продолжения работы в связи с переездом в другую местность вместе с работодателем. Стародубцева обратилась в суд, указав, что отказывалась не от продолжения работы, а от изменения условий труда.

Правомерно ли увольнение Стародубцевой? Что понимается в действующем законодательстве и в судебной практике под «другой местностью»?

Как следует поступить суду?

Задача 5

Технолог Конев отказался от подписания срочного трудового договора с организацией, которая была преобразована из общества с ограниченной ответственностью в публичное акционерное общество. В связи с этим он был уволен по п. 7 ст. 77 ТК РФ. Считая свое увольнение неправомерным, Конев обратился с иском в суд о

восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что после преобразования было принято «Положение о найме и увольнении работников ПАО». На этом основании директор издал приказ о заключении со всеми работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования произошли существенные изменения условий труда, поэтому, как считал ответчик, были основания прекратить трудовой договор с Коневым.

Правомерны ли действия работодателя?

Какое решение вынесет суд?

Задача 6

Смирнов, принятый на должность водителя автомобиля, приказом заместителя директора переведен с легкового автомобиля «Форд» на микроавтобус «Газель». Смирнов не согласился с переводом, потому что микроавтобус был в неисправном состоянии, и объявил забастовку. В качестве протеста он неделю в рабочее время находился в приемной директора. За длительное отсутствие на рабочем месте он был уволен по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ.

Смирнов обратился в суд с заявлением о восстановлении его на работе водителем «Форда», о взыскании зарплаты за время вынужденного прогула и о возмещении морального ущерба.

Законно ли изменение условий труда Смирнова? Какова процедура, обязательная для соблюдения в данном случае? При каких условиях действия работодателя будут признаны обоснованными?

Задача 7

По распоряжению начальника отдела инженеры Глебов и Серов, работающие на условиях ненормированного рабочего дня, остались в отделе после окончания рабочего дня, чтобы завершить начатую работу. После того как работа была закончена, они решили здесь же, в отделе, отметить предстоящий отпуск распитием спиртных напитков. За этим занятием их застал главный инженер. Через 2 дня Глебов и Серов были уволены за распитие спиртных напитков на рабочем месте. Они обратились в суд с исками о вос-

становлении на работе, ссылаясь на то, что в состоянии алкогольного опьянения находились после окончания рабочего дня.

Когда оканчивается ненормированное рабочее время? Имеется ли в данном случае основание для увольнения? Какое решение вынесет суд?

Задача 8

На третий день после фактического допущения к работе повару пансионата Свиридовой было заявлено о том, что она не проявила нужных способностей и знаний и может больше не выходить на работу. Считая, что увольнение производится лишь с согласия профкома, Свиридова обратилась туда, и ей сообщили, что согласно приказу о приеме на работу она была принята с испытательным сроком. Свиридова подала в профком письменную жалобу, в которой утверждала, что условие об испытании при приеме на работу с ней не обсуждалось. При изучении личного дела Свиридовой было выяснено, что в заявлении о приеме на работу об испытании ничего не говорится, а подписи Свиридовой на приказе о приеме на работу с предварительным испытанием нет.

Дайте правовую оценку действий работодателя.

Задача 9

Приведите примеры из материалов судебной практики, в рамках которых суд применяет нормы ст. 179 ТК РФ о приоритетных критериях отбора работников для увольнения по сокращению численности или штата (п. 2 ст. 81 ТК РФ). Каким критериям суд отдает предпочтение – производительности труда или квалификации? Как определяет каждый из них? Какими документами обосновываются производительность труда и квалификация работника?

ТЕМА 15.
ЗАЩИТА ТРУДОВЫХ ПРАВ, СВОБОД И ИНТЕРЕСОВ
СУБЪЕКТОВ ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Понятие защиты и охраны трудовых прав и свобод субъектов трудового права.
2. Формы, способы и средства защиты трудовых прав и свобод.
3. Защита трудовых прав профессиональными союзами.
4. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
5. Ответственность работодателей и их представителей за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Нормативный и вспомогательный материал

1. Конвенция МОТ от 11 июля 1947 г. № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» : ратиф. 11.05.1998.
2. Рекомендация МОТ № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения» (1967).
3. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 ноября 2002 г. № 138-ФЗ.
4. Кодекс РФ об административных правонарушениях.
5. Федеральный закон РФ от 2 мая 2006 г. № 59 «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».
6. Федеральный закон РФ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
7. Федеральный закон РФ от 17 января 1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре Российской Федерации».
8. Федеральный закон РФ от 26 декабря 2008 г. № 294-ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предприни-

мателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

9. Постановление Правительства РФ от 1 сентября 2012 г. № 875 «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

10. Постановление Исполнительного комитета ФНПР от 26 сентября 2007 г. №4-3 «Об утверждении Положения о правовой инспекции труда ФНПР».

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

Литература

1. Андрияхина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых прав граждан: практическое пособие. М. : Дашков и К°, 2008. 216 с.

2. Вальковой А.Ф., Степных А.Я. Профсоюзная защита трудовых прав: современные подходы // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 4. С. 20–26.

3. Воробьев С.Д. Защита трудовых прав граждан органами прокуратуры // Законность. 2014. № 4. С. 3–6.

4. Гладков Н.Г. Вопросы повышения эффективности самозащиты трудовых прав работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 6–9.

5. Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников : настольная книга профсоюзного актива. М. : Проспект, 2014. 744 с.

6. Костян И.А. Защита субъективных прав, свобод и законных интересов: трудовая правовая аспекты. М. : Проспект, 2009. 264 с.

7. Костян И.А. Защита прав и законных интересов работодателя // Кадровик. 2013. № 9 // СПС «КонсультантПлюс».

8. Куренной А.М. Должны ли и могут ли профсоюзы защищать «чужих» работников? // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 26–30.

9. 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. С. 107–112.

10. Петров А.Я. Права профсоюзов в сфере труда и гарантии их деятельности // Трудовое право. 2007. № 5. С. 80–85.

11. Петров А.Я. Государственный надзор и контроль над соблюдением трудового законодательства (о новой концепции главы 57 ТК РФ) // Трудовое право. 2009. № 2. С. 27–38.

12. Пластинина Н. Нарушения, выявляемые Государственной инспекцией труда: анализ и профилактика // Трудовое право. 2013. № 5. С. 15–39.

13. Семенихин В.В. Ответственность организаций и их руководителей. М. : ГроссМедиа : Рос. бухгалтер, 2015. 1026 с. (Библиотека журнала «Российский бухгалтер»).

14. Сапфинова А.А. Защита трудовых прав работников федеральной инспекцией труда. М. : Проспект, 2017. 143 с.

См. также: Основная литература по учебной дисциплине (С. 5–6).

Контрольные вопросы и задания

1. Определите систему государственных органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

2. В каком порядке осуществляется инспектирование организаций (работодателей)?

3. Вправе ли профсоюз защищать интересы работника вопреки его желанию?

4. Обязан ли профсоюз защищать интересы работника, не являющегося членом профсоюза?

5. В каких случаях меры самозащиты могут быть признаны незаконными?

6. Раскройте понятие «злоупотребление правом» в рамках реализации права на защиту.

7. Установлены ли сроки для обращения в инспекцию труда по вопросу незаконного увольнения?

Задача 1

В мае 2017 г. в государственную инспекцию труда обратился Нестеренко с просьбой установить факт и произвести расследование несчастного случая, произошедшего с ним в июле 2000 г. во время прохождения производственной практики на заводе в период обучения в машиностроительном техникуме.

Государственный инспектор по охране труда обратился в техникум и на завод, истребовал приказы о направлении на практику, об обучении, получил письменные показания свидетелей произошедшего и вынес заключение о несчастном случае. Инспектор представил заключение в Фонд социального страхования для назначения страховых выплат, однако Фонд отказал в выплатах, так как посчитал выводы инспектора необоснованными.

Правомерны ли действия инспекции? Возможна ли судебная защита прав Нестеренко в данном случае?

Задача 2

Председатель профсоюзного комитета птицефабрики после неоднократных жалоб работников на начальников цехов, нарушающих законодательство о рабочем времени и времени отдыха, направил работодателю требование об устранении нарушений и о привлечении виновных должностных лиц к дисциплинарной ответственности. В своем требовании он указал конкретные факты нарушений и факты неправомерного поведения указанных должностных лиц. В ответ работодатель сделал этим лицам устные замечания на совещании, дисциплинарных взысканий ни одному должностному лицу объявлено не было.

Правомерны ли действия работодателя? Установлены ли какие-либо гарантии исполнения таких требований профсоюза?

Задача 3

В Уставе профессионального союза предусмотрена обязанность членов профсоюза, согласно которой в случае нарушения их прав они уведомляют профсоюзный комитет о своих действиях по защите нарушенных прав. В качестве последствия за несоблюдение

предусмотрено право профсоюзного комитета отказаться от защиты данного работника.

Правомерно ли данное положение Устава?

Задача 4

7 августа 2019 г. у организации сменился собственник. 12 августа 2019 г. новый владелец издал приказ об увольнении руководителя организации, главного бухгалтера, помощника руководителя и начальника отдела кадров. 22 сентября 2019 г. уволенные обратились в суд с исками о восстановлении на работе. Одновременно были поданы жалобы в Федеральную инспекцию труда и прокуратуру.

Правомерны ли действия работников по защите трудовых прав? Допускается ли одновременное обращение в несколько органов?

Задача 5

В КТС обратилась Федина по поводу конфликта с начальником отдела. Начальник демонстративно не здоровался с Фединой, называл ее Апполинар, хотя по паспорту ее имя Полина, назначал рабочие совещания отдела на время планерок аттестационной комиссии, в состав которой согласно приказу входила Федина. Кроме того, однажды начальник пытался поцеловать Федину, а она ударила его по лицу.

1. Что из действий Фединой является самозащитой в смысле норм ТК РФ?

КТС приняла решение: рекомендовать директору вынести дисциплинарное взыскание начальнику отдела и провести служебное расследование, а на время служебного расследования отстранить его от работы.

2. Составьте заключение юриста для директора о правомочности КТС рассматривать данный вопрос и об обязанности директора выполнить рекомендацию КТС.

ТЕМА 16.

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.

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.

8. Медиация как способ разрешения трудовых конфликтов.

Нормативный и вспомогательный материал

1. Рекомендация МОТ № 92 «О добровольном примирении и арбитраже» : (принята в Женеве 29.06.1951 на 34-й сессии Генеральной конференции МОТ).

2. Рекомендация МОТ № 94 «О консультациях и сотрудничестве» : (принята в Женеве 26.06.1952 на 35-й сессии Генеральной конференции МОТ).

3. Рекомендация МОТ от № 130 «О рассмотрении жалоб на предприятии с целью их разрешения» : (принята в Женеве 29.06.1967 на 51-й сессии Генеральной конференции МОТ).

4. Гражданский процессуальный кодекс РФ.

5. Трудовой кодекс РФ.

6. Налоговый кодекс РФ.

7. Федеральный закон РФ от 27 июля 2010 г. № 193-ФЗ «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

8. Федеральный закон РФ от 26 октября 2002 г. № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)».

9. Федеральный закон РФ от 2 мая 2006 г. № 59-ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации».

10. Федеральный закон РФ от 2 октября 2007 г. № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве».

11. Федеральный закон РФ от 12 января 1996 г. № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

12. Закон РФ от 27 апреля 1993 г. № 4866-1 «Об обжаловании в суд действий и решений, нарушающих права и свободы граждан».

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

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

15. 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».

16. 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».

17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 19 декабря 2003 г. «О судебном решении».

18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

19. 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».

20. 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».

21. 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».

22. 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».

23. 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».

24. Определение Верховного Суда РФ от 26 августа 2011 г. № 16-В11-18 «Дело о взыскании денежной компенсации за задержку выплат, причитающихся работнику, возмещении 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».

25. 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».

26. 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».

27. 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».

28. 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. С. 25–36.

2. Агафонова Г.А., Гусов К.Н., О.А. Егорова, Федин В.В. Судебная практика по трудовым спорам : (науч.-практ. пособие). М. : Проспект, 2014. 332 с.

3. Агафонова Г.А., Гусов К.Н., О.А. Егорова, Федин В.В. Судебная практика по трудовым спорам : (науч.-практ. пособие). 2-е изд. М. : Проспект, 2015. 336 с.

4. Архипов В.В. Злоупотребление правом в трудовых отношениях: сознательная мистификация или добросовестное заблуждение? // Законодательство и экономика. 2008. № 2. С. 23–34.

5. Архипов В.В. О досудебном рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Адвокат. 2007. № 8. С. 80–89.

6. Архипов В.В. Спор об отказе в приеме на работу // Современное право. 2005. № 8. С. 2–8.

7. Беспалов Ю.Ф. Досудебные процедуры урегулирования споров : Путеводитель по судебной практике : науч.-прак. пособие. М. : Проспект, 2017. 140 с.

8. Буянова М. Проблемы доказательств и доказывания при рассмотрении индивидуальных трудовых споров // Трудовое право. 2014. № 3. С. 59–85.

9. Викторов И.С., Макашева А.Ж. Участие прокурора в гражданском процессе по защите трудовых прав граждан // Трудовое право. 2006. № 7. С. 44–50.

10. Гладков Н.Г. Трудовые споры : учеб.-практ. пособие для бакалавриата и магистратуры. М : Издательство Юрайт, 2016. 191 с.

11. Захаров В.Н., Цибуленко А.П. Применение аналогии при разрешении трудовых споров // Российская юстиция. 2008. № 3. С. 23–29.

12. Исханов Р.В. Трудовые отношения и практические рекомендации по разрешению трудовых споров. М. : Нац. полиграф. группа, 2009. 143 с.

13. Калинин И.Б. Процессуальные и процедурные правоотношения, связанные с трудовыми спорами // Вопросы трудового права. 2008. № 7. С. 75–80.

14. Костян И.А. Восстановление на работе: вопросы исполнения решения суда // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 4. С. 42–46.

15. Костян И.А. Трудовые споры: судебный порядок рассмотрения трудовых дел. М. : МЦФЭР, 2006. 320 с. (Отдел кадров).

16. Малиновский А.А. Недопустимость злоупотребления правом как общеправовой принцип // Право и политика. 2006. № 9. С. 30–34.

17. Марданов Д.А. Особенности исполнительного производства по трудовым спорам // Трудовое право. 2003. № 9. С. 16–18.

18. Настольная книга судьи по трудовым спорам: учеб.-практ. пособие / под ред. С.П. Маврина. М. : Проспект, 2011. 296 с.

19. Попов А.В. О необходимости создания трудовых судов : (обзорная статья) // Трудовое право. 2006. № 8. С. 7–9.

20. Петров А.Я. Трудовые споры: вопросы теории и судебная практика: учеб.-практ. пособие. М. : Проспект, 2017. 580 с.

21. Сенников Н.М. Теория и практика разрешения споров с участием профсоюзов // Трудовое право. 2007. № 8. С. 70–85.

22. Трудовое процедурно-процессуальное право / под ред. В.Н. Скобелкина. Воронеж : Изд-во Воронеж. гос. ун-та, 2002. 504 с.

23. Толкунова В.Н. Трудовые споры и порядок их разрешения : учеб. пособие. М. : Проспект, 2017. 128 с.

24. Чуча С.Ю. Арбитражный суд в системе органов, рассматривающих трудовые споры // Российская юстиция. 2003. № 2. С. 17–18.

См. также: Основная литература по учебной дисциплине (С. 5–6).

Контрольные вопросы и задания

1. По каким критериям различаются индивидуальные и коллективные трудовые споры?

2. Каковы обстоятельства, порождающие индивидуальные трудовые споры?

3. Какими нормативными актами в своей деятельности должна руководствоваться комиссия по трудовым спорам?

4. В каких документах отражается рассмотрение трудового спора в КТС?

5. Возможен ли досрочный отзыв члена КТС?

6. Есть ли различия в содержании терминов «трудовой спор» и «трудовой конфликт»?

7. Какова родовая и территориальная подсудность трудовых споров?

8. Что такое медиация и кто может выступать в качестве медиатора?

9. В каком составе рассматривается трудовой спор о восстановлении на работе?

10. За какой период возможно взыскание не выплаченной заработной платы?

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 руб. 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 тот 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 исковым заявлением 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 ею 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? Каковы возможные способы защиты трудовых прав работника?

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 подп. «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. Какие доказательства работодатель должен представить в обоснование увольнения?

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 обращения 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 на склад в целях замещения отсутствующего Левина. 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 заведующего кафедрой факуль-

тета. 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, они указали 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? При каких условиях действия ректора будут правомерными?

Задача 7

С исполнительным директором ООО «Вьюга» был заключен трудовой договор, предусматривающий, что в случае досрочного расторжения трудового договора по инициативе работодателя, а не по вине работника, 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 и, более того, эта норма носит специальный характер. Исполнительный директор с этим мнением не согласился и обратился в суд с требованием о взыскании компенсации за увольнение в размере, предусмотренном трудовым договором.

Какое решение должен принять суд?

Задача 8

Кондратьев решением суда был восстановлен на работе, в его пользу была взыскана заработная плата за время вынужденного прогула в сумме 23 тыс. руб. В составе указанной суммы суд учел сумму полевого довольствия в размере 7 тыс. руб., которое уста-

навливаются работникам в целях компенсации повышенных расходов при выполнении работ в полевых условиях.

Работодатель обжаловал решение в вышестоящую инстанцию в части исключения из состава сумм, взысканных за время вынужденного прогула, полевого довольствия, 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 РФ.

Задача 9

Киреева работала продавцом в магазине садовых товаров. 20 декабря 2018 г. ей и двум другим продавцам предложили отправиться в отпуск без содержания в связи с предстоящим ремонтом торгового зала. 24 января 2019 г. она узнала, что магазин возобновил работу без нее и обратилась в Федеральную инспекцию труда с жалобой на незаконное увольнение, предоставив счета-фактуры, подписанные ею как работницей и директором магазина. 23 февраля 2019 г. инспекция отказала в удовлетворении жалобы в связи с отсутствием доказательств трудовых отношений. 19 марта 2019 г. суд Советского района г. Томска по ходатайству ответчика применил норму о пропуске срока обращения в суд.

Верна ли подведомственность, определенная работницей? Правомерны ли действия суда?

Задача 10

Определите возможные действия и решения комиссии по трудовым спорам в следующих ситуациях:

- 1) на заседание КТС не явился работник, подавший заявление;
- 2) на заседание КТС не явился представитель работодателя;

3) представитель работодателя заявил отвод председателю (членам) КТС;

4) на заседании КТС присутствовали семь человек из десяти, избранных в состав комиссии: 3 представителя работодателя и 4 представителя работников;

5) руководитель организации не согласен с решением КТС и требует рассмотреть дело повторно;

6) при принятии решения голоса членов КТС разделились поровну.

ТЕМА 17.

ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

1. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
3. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
4. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
5. Особенности регулирования труда лиц, работающих на дому, и дистанционных работников.
6. Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства.
7. Особенности регулирования труда педагогических и научных работников.
8. Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала).

Нормативный и вспомогательный материал

1. Конституция РФ.
2. Конвенция МОТ от 9 октября 1946 г. № 77 «О медицинском освидетельствовании детей и подростков с целью выяснения их пригодности к труду в промышленности» : ратиф. 6 июля 1956 г.
3. Конвенция МОТ от 10 июля 1948 г. № 90 «О ночном труде подростков» : ратиф. 6 июля 1956 г.
4. Конвенция МОТ от 28 июня 1952 г. № 103 «Об охране материнства» : ратиф. 6 июля 1956 г.

5. Конвенция МОТ от 26 июня 1973 г. № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» : ратиф. 5 марта 1979 г.

6. Конвенция МОТ от 23 июня 1981 г. № 156 «О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями» : ратиф. 30 октября 1997 г.

7. Конвенция МОТ от 17 июня 1999 г. № 182 «О запрещении и немедленных мерах по искоренению наихудших форм детского труда» : ратиф. 8 февраля 2003 г.

8. Трудовой кодекс РФ.

9. Кодекс РФ об административных правонарушениях.

10. Уголовный кодекс РФ.

11. Федеральный закон РФ от 8 февраля 1998 г. № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью».

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

13. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 272-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

14. Закон РФ от 19 февраля 1993 г. № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях».

15. 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».

16. 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».

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

18. 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)»).

19. Постановление Совета Министров 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».

20. Постановление ЦК КПСС, Совета Министров 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».

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

22. 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».

23. 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, приравненным к районам Крайнего Севера, в соответствии с действующими нормативными актами».

24. Постановление Минтруда РФ от 7 апреля 1999 г. № 7 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе 18 лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

25. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 28 июля 2010 г. № 564н «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 (разрешено временное проживание)»).

26. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 29 мая 2018 г. № 15 «О применении судами законодательства, регулирующего труд работников, работающих у работодателей – физических лиц и у работодателей – субъектов малого предпринимательства, которые отнесены к микропредприятиям».

27. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 24 ноября 2015 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего труд спортсменов и тренеров».

28. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28 января 2014 г. № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних».

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

30. Обзор Верховного Суда РФ практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях : (утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26 февраля 2014 г.).

Литература

1. Бекренева Т. Актуальные вопросы заключения и прекращения трудового договора с руководителем организации // Трудовое право. 2011. № 1. С. 69–80.

2. Бердышева С.Н. Некоторые проблемы защиты интересов несовершеннолетних средствами трудового права // Вопросы ювенальной юстиции. 2013. № 1. С. 17–19.

3. Бриллиантова Н.А., Архипов В.В. Некоторые проблемы регулирования труда педагогических работников // Законодательство и экономика. 2008. № 3. С. 65–75.

4. Буянова А.В. Возникновение и изменение трудовых правоотношений с несовершеннолетними // Современный юрист. 2013. № 2 (3). С. 114–127.

5. Васильевич В.П. О договорном регулировании профессиональной спортивной деятельности // Законы России: опыт, анализ, практика. 2009. № 1. С. 47–52.

6. Васильева Ю.В., Шуралева С.В., Браун Е.А. Правовое регулирование дистанционной работы: проблемы теории и практики: монография / науч. ред. Ю.В. Васильева. Пермь : ПГНИУ, 2016. 128 с.

7. Гусов К.Н., Циндяйкина Е.П., Цыпкина Е.С. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников науч.-практ. пособие. М. : Проспект, 2014. 172 с.

8. Гусов К.Н., Шевченко О.А. Спортивное право : правовой статус спортсменов, тренеров, спортивных судей и иных специалистов в области физической культуры и спорта. 2-е изд. М. : Проспект, 2014. 152 с.

9. Гейхман Л.В. Конкурсный отбор научно-педагогических работников вузов: роль и значение // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1. С. 13–15.

10. Ершов В.А. Трудовые отношения с отдельными категориями работников. М. : ГроссМедиа : Рос. бухгалтер, 2010. 128 с.

11. Зайцев Ю.В., Рогачев Д.И. Трудовые будни в мире спорта : особенности регулирования труда спортсменов и тренеров. М. : Статут, 2012. 182 с. (Серия «Спортивное право»).

12. Ильина А.Ю. Дистанционные работники // Зарплата. 2012. № 8. С. 12–21.

13. Канунников А.Б., Шевелева А.А. Проблемы правового регулирования прекращения трудовых отношений с работниками профессионального спорта в российском трудовом праве // Трудовое право. 2011. № 2. С. 81–88.

14. Коновалова К.С. Особенности трудовых отношений работников с индивидуальными предпринимателями // Юрист. 2013. № 1. С. 18–21.

15. Кузнецова В.В. Увольнение руководителя организации по основаниям, предусмотренным трудовым договором // Право и экономика. 2014. № 9. С. 55–60.

16. Кучина Ю.А. Увольнение руководителя. Особенности процедуры // Справочник кадровика. 2013. № 3. С. 14–30.

17. Насонкин В.В. Правовой статус педагогических работников: сравнительный анализ правового регулирования // Ежегодник российского образовательного законодательства. М. : Фед. центр образ. законодательства, 2012. Т. 7. С. 36–48.

18. Погодина И. Труд иностранцев в России // Кадровик. 2011. № 7. С. 22–27.

19. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / под ред. Ю.П. Орловского. М. : Контракт, 2014. 304 с.

20. Особенности трудового договора с отдельными категориями работников: научно-практическое пособие / под ред. К.Н. Гусова. М. : Проспект, 2011. 158 с.

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

22. Петров А.Я. Гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями при приеме на работу, переводе и увольнении // Законодательство и экономика. 2015. № 1. С. 25–33.

23. Пресняков М.В. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций // Трудовое право. 2011. № 12. С. 101–114.

24. Рузаева Е.М. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников (надомных, сезонных работников). М. : Юрлитинформ, 2012. 152 с.

25. Халдеева Н.В. Проблемы регулирования социально-трудовых отношений работников Крайнего Севера // Современное право. 2013. № 2. С. 75–78.

См. также: Основная литература по учебной дисциплине (С. 5–6).

Задача 1

Дворник духовной семинарии Курбатов был уволен до истечения срока трудового договора с формулировкой «за оскорбление религиозных чувств верующих». Причиной послужил тот факт, что дворник часто во время работы допускал оскорбительные замечания и нецензурные выражения по отношению к учащимся семинарии. Курбатов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула.

Дайте правовую оценку данной ситуации.

Задача 2

12 октября спортсмен юниорской сборной России по плаванию Онищенко был дисквалифицирован на 1 месяц за обнаружившийся факт употребления допинга. Федерацией плавания России какие-либо внутренние меры ответственности к спортсмену не применялись. 20 декабря контракт с Онищенко был расторгнут в связи с выявлением фактов употребления им алкоголя 13 октября и 19 декабря. Обратившись в суд, Онищенко потребовал признания расторжения контракта незаконным, так как первый эпизод употребления алкоголя пришелся на период дисквалификации, а во втором незначительное количество алкоголя не позволяет говорить о состоянии опьянения. Истец ссылаясь также на тот факт, что ему только 17 лет и он пользуется повышенной защитой. Представитель Федерации плавания возражал, считая, что нарушение режима тренировок для спортсмена принципиально недопустимо.

Решите спор по существу.

Задача 3

17-летний Аверченко по направлению комиссии по делам несовершеннолетних был принят на работу курьером в типографию сроком на 6 месяцев. По истечении этого срока он был уволен в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. Его родители настаивали на продолжении трудовых отношений с их сыном, ссылаясь на незаконность срочного характера трудового договора и невозможность его расторжения без разрешения комиссии по делам

несовершеннолетних и защите их прав. Директор типографии отказался отменить приказ об увольнении, поскольку Аверченко за период работы неоднократно нарушал трудовую дисциплину – опаздывал, несвоевременно доставлял документы, допустил 2 прогула. Родители обратились в инспекцию труда, и в соответствии с предписанием инспекции труда приказ об увольнении Аверченко был отменен.

Что послужило основанием для восстановления Аверченко на работе? Возможно ли было увольнение подростка при указанных обстоятельствах? Какие правила должны соблюдаться при увольнении несовершеннолетних?

Задача 4

Совет директоров АО «Континент» принял решение о досрочном прекращении полномочий и расторжении трудового договора с генеральным директором АО Нестеровым. Нестеров с таким решением совета директоров не согласился и обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Нестеров считал, что он уволен неполномочным органом без законных на то оснований, без предварительного уведомления. Кроме того, ему не выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие.

Как должен быть разрешен этот трудовой спор?

Задача 5

В юридическую консультацию обратился гражданин с просьбой дать разъяснения по следующим вопросам:

- Может ли быть принят на дистанционную работу в российскую организацию иностранный гражданин, проживающий в Турции?
- Может ли дистанционный работник работать на дому?
- Каким образом взаимодействуют дистанционный работник и работодатель?
- Ведется ли трудовая книжка на дистанционного работника?
- Обязан ли работодатель обеспечивать дистанционному работнику безопасные условия и охрану труда?

– Как прекращается трудовой договор с дистанционными работниками?

– Предоставляются ли дистанционным работникам отпуска?

Дайте ответы на поставленные вопросы.

Задача 6

Сварщик Уханов, работавший в судоходной кампании, отказался работать в ночное время и от работы сверхурочно, поскольку он является единственным отцом, воспитывающим ребенка 8 лет. Директор организации предложил ему перевод на работу вахтером со значительным снижением заработной платы, обосновав это предложение невозможностью освободить Уханова от привлечения к работе в ночное время и к сверхурочным работам. Уханов отказался от предложенного перевода и был уволен по п. 7 ст. 77 ТК РФ. Уханов обжаловал увольнение в суд.

Каким будет решение суда?

Задача 7

В правовую инспекцию профсоюза г. Мурманска обратились следующие граждане:

1) хирург районной поликлиники Епифанов, которому отказали в выдаче компенсации на оплату стоимости проезда к месту использования отпуска и обратно за два прошедшие два года, в которые он не использовал отпуск;

2) одинокая мать Елисеева, имеющая ребенка 12 лет, в связи с отказом предоставить ей сокращенную рабочую неделю;

3) инженер Амосов в связи с отказом в предоставлении 14 дней оплачиваемого отпуска для сопровождения сына, поступающего в высшее учебное заведение в Москве;

4) директор муниципального колледжа Усов, которому было отказано в оплате стоимости проезда для проведения лечения в Санкт-Петербурге.

Дайте правовую консультацию по указанным вопросам.

Задача 8

Водитель Кузнецов был уволен из транспортной организации в связи с ее ликвидацией в возрасте 57 лет. Не найдя работы, он стал личным водителем гражданина Титова. Письменный договор Титов заключать отказался, сказав, что не видит в этом необходимости. Рабочий день Кузнецова был установлен с 8.00 до 20.00, но нередко его вызывали для работы в вечернее время и выходные и праздничные дни. Заработная плата выплачивалась ежемесячно в сумме 25 тыс. руб. без письменного оформления. Проработав 10 месяцев, Кузнецов попал в ДТП, в котором был виновен водитель рейсового автобуса, и получил травму руки, в связи с чем не мог работать в течение месяца. Титов, узнав о произошедшем, на другой же день взял на работу другого водителя. По выздоровлении Кузнецов обратился к Титову с просьбой оплатить ему период болезни в соответствии с листком нетрудоспособности, заработную плату за проработанное до травмы время и компенсацию за неиспользованный отпуск. Кроме того, он потребовал оформить трудовой договор надлежащим образом. Титов отказался выполнить все его требования и пригрозил привлечь к материальной ответственности за повреждение автомобиля. Кузнецов обратился в суд.

Каким будет решение суда?

Задача 9

Доцент кафедры языкознания Старых получил травму в период очередного отпуска и находился на больничном в течение 24 дней. В связи с этим отпуск был продлен, однако использование его было невозможно, поскольку начался учебный год. Старых подал заявление на имя ректора университета с просьбой отозвать его из очередного отпуска и оставшиеся от отпуска 24 дня компенсировать в денежной форме. Ректор отказал Старых в его просьбе, предложив перенести неиспользованные дни отпуска на следующий рабочий год.

Доцент той же кафедры Асеев 20 августа обратился к ректору с просьбой предоставить ему длительный отпуск с сохранением средней заработной платы в пределах прожиточного минимума

сроком на 1 год как проработавшему в вузе непрерывно 12 лет. Ректор согласился предоставить длительный отпуск, но без сохранения заработной платы.

Законны ли требования Старых и Асеева?

Задача 10

В правилах внутреннего трудового распорядка АО «Прогресс» были предусмотрены дополнительные основания расторжения трудового договора с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. Согласно указанным правилам, можно было уволить этих лиц в связи с ущербом, причиненным имиджу работодателя, в связи с нарушением норм корпоративной этики, в связи с длительной нетрудоспособностью (более 6 месяцев) без каких-либо выходных пособий и предложений трудоустройства на другую работу.

Дайте правовую оценку указанным положениям Правил внутреннего распорядка.

Задача 11

16-летний Антонов был принят на работу продавцом в салон сотовой связи без оформления трудового договора с 1 октября 2016 г. С ним был оформлен договор о полной материальной ответственности. В приказе о приеме на работу было указано, что заработная плата составляет 15 тыс. руб. Через 3 месяца в результате проверки была обнаружена недостача в сумме 25 тыс. руб. Проверку проводила комиссия, которая пришла к выводу, что недостача произошла по вине Антонова. На время проверки (4 дня) Антонова отстранили от работы без оплаты этих дней.

Приказом от 15 января 2017 г. недостача в сумме 25 тыс. руб. была возложена на Антонова. Заработную плату за январь ему не выплатили, и далее директор салона предложил работать без оплаты, пока он не погасит причиненный недостачей ущерб. Антонов отказался от этого предложения и был уволен по п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Порядок, предусмотренный ст. 193 ТК РФ, работодателем был соблюден.

Поскольку в организации не было комиссии по трудовым спорам и профсоюзной организации, Антонов обратился к уполномоченному по правам человека.

Дайте правовую оценку данной ситуации. Какие нарушения трудового законодательства были допущены работодателем?

Задача 12

Трунов, работавший газосварщиком на заводе железобетонных изделий, устроился на работу по той же специальности в качестве совместителя в автосервис (график работы – вечернее время и выходные дни). Случайно выяснив это обстоятельство, начальник отдела кадров завода ЖБИ предложил Трунову прекратить работу по совместительству в автосервисе, иначе с ним будет расторгнут трудовой договор по основному месту работы в связи с нарушением требований по охране труда, поскольку его работа связана с вредными условиями труда.

Нарушены ли в данном случае условия работы по совместительству?

Возможно ли расторжение трудового договора в этой ситуации?

Задача 13

В декабре 2018 г. произошла смена собственника имущества ООО «Прогресс». Нового собственника имущества организации не устроил п. 7 в трудовом договоре с директором ООО «Прогресс», в соответствии с которым согласно ст. 276 ТК РФ он мог работать по совместительству в других организациях. В связи со сменой собственника имущества организации директору было предложено пересмотреть этот пункт договора и отказаться от работы по совместительству. После отказа директора в феврале 2019 г. новый собственник принял решение о расторжении трудового договора с ним.

Директор ООО «Прогресс» потребовал выплаты ему компенсации в размере 500 тыс. руб., которая была предусмотрена п. 23 трудового договора со ссылкой на ст. 279 ТК РФ. 25 февраля 2019 г. директор был уволен по п. 4 ст. 81 ТК РФ с выплатой ему компен-

сации в размере трехкратного среднего месячного заработка, которая составила 240 тыс. руб.

Уволенный директор обратился в суд с требованием о выплате оставшейся части компенсации в размере 260 тыс. руб. Новый собственник имущества организации посчитал наличие такого пункта в трудовом договоре с директором злоупотреблением правом и отказался признать и удовлетворить требования истца.

Какое решение должен принять суд?

Задача 14

Сотрудник научного отдела Государственного педагогического университета Третьякова в течение шести месяцев не пользовалась перерывом для кормления ребенка, поскольку проживала в другой части города и не успевала съездить домой и вернуться на работу в течение предусмотренной законодательством продолжительности специального перерыва.

Однако при увольнении по собственному желанию через полгода она потребовала оплаты времени неиспользованных перерывов для кормления ребенка как за работу в сверхурочное время. Работодатель отказал ей в удовлетворении просьбы. Третьякова обратилась в комиссию по трудовым спорам с заявлением, в котором просила компенсировать ей работу во время перерыва на кормление ребенка дополнительной оплатой либо предоставлением дополнительного отпуска до увольнения.

Дайте оценку правомерности требований работницы.

Задача 15

Норильский строительный комбинат пригласил на работу строителей из Ижевска. С ними были заключены трудовые договоры сроком на 2 года, согласно которым комбинат обязался оплатить расходы по переезду, куда входили стоимость проезда, провоза багажа, суточные за время в пути. Проезд членов семьи работодатель оплачивал лишь наполовину, ссылаясь на ст. 169 ТК РФ, по которой конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора. По прибытии в Норильск

строители предъявили требование увеличить компенсационные выплаты.

Обоснованы ли их требования? Законно ли в данном случае заключение срочного трудового договора?

Задача 16

Склярская В.К. обратилась в Петрозаводский городской суд Республики Карелия, заявив, что состояла в трудовых отношениях с ООО «Север» на основании трудового договора и непосредственно осуществляла свою деятельность в должности бухгалтера-кассира. Организация, в которой работала Склярская, находилась в Петрозаводске, т.е. в местности, приравненной к районам Крайнего Севера, однако ответчик производил начисление заработной платы без учета районного коэффициента и северной надбавки. Работала бухгалтер на условиях пятидневной 40-часовой рабочей недели, однако за дополнительные 4 часа еженедельной переработки работодатель оплату не производил. 25 июля 2019 г. Склярская В.К. уволилась из ООО «Север» по собственному желанию. На требование о причитающихся Склярской выплатах руководство организации ответило отказом, что послужило основанием для обращения в суд.

Какое решение должен вынести суд?

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО НАПИСАНИЮ КУРСОВЫХ И ВЫПУСКНЫХ 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 (постановка 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 анализа 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 социальных явлений, умения делать теоретические обобщения и практические выводы, обоснованные предложения и рекоменда-

ции по совершенствованию правового регулирования общественных отношений в области труда и обладает следующими характеристиками:

- носит творческий характер с использованием актуальных статистических данных и действующих нормативных правовых актов;
- отвечает требованиям логичного и четкого изложения материала, доказательности и достоверности фактов;
- отражает умения студента пользоваться рациональными приемами поиска, выбора, обработки и систематизации информации, а также способность 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 правильно студент 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 и с учетом своих интересов, доступности литературных источников и нормативного материала 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, правоприменительная практика 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 работу и по другой теме, не указанной в предлагаемом перечне, предварительно согласовав ее с научным руководителем, который в том числе оказывает помощь в подборе необходимых нормативных правовых актов и литературы. Также по согласованию с научным руководителем допускается написание работ, имеющих индивидуализированную (например, в сфере сравнительного (компаративного) трудового права) либо междисциплинарную направленность.

Следующий этап написания работы – разработка и составление плана исследования по выбранной теме. При этом 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 (выпускной) работы, т.е. включать названия глав и параграфов с указанием страниц.

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

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

4. *Заключение*. В нем подводятся итоги работы, формулируются выводы и предложения по совершенствованию действующего за-

конодательства, 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 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, достаточным для обеспечения всестороннего анализа и надлежащей аргументированности выводов по отдельным разделам работы с учетом рекомендаций научного руководителя.

После этого следует приступить 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 использование 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, следует указывать, откуда взят пример. Примеры должны быть органично связаны с рассматриваемым вопросом и подтверждать соответствующие положения. Однако нужно помнить, что при их использовании не следует делать обобщенных выводов, 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 рассмотрению последующих практи-

ческих 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 и частно-научные 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 их названия, даты 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 каждой главы студент делал краткие выводы относительно его содержания.

После того как работа будет написана, ее необходимо внимательно прочитать 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, т.е. с содержательной стороны, но и по уровню соответствия этой работы следующим 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. Оптимальный объем курсовой работы – 25–30 страниц формата А4 машинописного текста, выпускной квалификационной работы – 50–60 страниц формата А4 машинописного текста. Титульный лист работы должен быть подписан студентом с указанием даты выполнения работы.

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, указывать полное их наименование, дату принятия, номер и официальный источник публикации. 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, располагаются 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 обязательно должны быть 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).

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА КУРСОВЫХ РАБОТ

1. Понятие трудового права и его место в системе права.
2. Основные направления развития трудового права России на современном этапе.
3. История развития трудового законодательства в России.
4. Правовое положение субъектов трудового права.
5. Особенности трудово-правового статуса иностранных граждан и лиц без гражданства.
6. Сфера действия трудового права и проблема субсидиарности.
7. Механизм правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
8. Основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
9. Механизм обеспечения трудовых прав и обязанностей.
10. Правовые проблемы защиты трудовых прав.
11. Понятие и виды способов защиты трудовых прав.
12. Юридическая природа локальных нормативных актов.
13. Юридические факты и их место в системе трудового права.
14. Проблемы формирования института сделок в трудовом праве.
15. Социальное партнерство предмет коллективного трудового права.
16. Исторические модели социального партнерства.
17. Коллективный договор и его значение в системе локального регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
18. Коллективные соглашения.
19. Коллективные трудовые споры: понятие, предмет, содержание, стороны.
20. Право на забастовку и его реализация.
21. Ответственность работодателя и его представителей (понятие, виды).
22. Трудовой договор: понятие, значение, содержание и виды.

23. Трудовое правоотношение: понятие, структура, особенности.
24. Модификация трудового правоотношения.
25. Проблема защиты конфиденциальной информации в процессе осуществления трудовых прав и обязанностей.
26. Рабочее время и его правовые нормативы.
27. Понятие и виды режима рабочего времени.
28. Понятие, значение и виды времени отдыха.
29. Понятие, правовые признаки и классификация отпусков.
30. Трудовые отпуска: понятие, виды, особенности правового регулирования.
31. Принципы и методы регулирования оплаты труда.
32. Повременная система заработной платы.
33. Сдельная система заработной платы: понятие, особенности, модификации.
34. Премияльная система заработной платы и ее структура.
35. Гарантийные и компенсационные выплаты.
36. Нормирование труда.
37. Механизм определения соответствия работника выполняемой работе.
38. Ученический договор и его особенности.
39. Понятие и содержание дисциплины труда.
40. Внутренний трудовой распорядок и его сущность.
41. Виды дисциплинарной ответственности (общая и специальная).
42. Правовое регулирование системы обеспечения безопасности жизни и здоровья работников в процессе труда.
43. Ответственность сторон трудового договора за причинение имущественного ущерба контрагенту.
44. Дифференциация в правовом регулировании труда отдельных категорий работников.
45. Прекращение трудового договора (понятие и классификация оснований).
46. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя по обстоятельствам, ставящимся в вину работнику.

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

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

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

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ РАБОТ

1. Основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
2. Юридическая природа локальных нормативных актов.
3. Юридическая природа коллективного договора.
4. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения (сделка).
5. Содержание трудового договора.
6. Изменение трудового договора.
7. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
8. Защита персональных данных работника.
9. Рабочее время и его правовые нормативы.
10. Понятие, значение и виды времени отдыха.
11. Понятие, правовые признаки и классификация отпусков.
12. Правовые проблемы выплаты заработной платы.
13. Правовая защита заработной платы.
14. Дисциплина труда и методы ее обеспечения.
15. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву.
16. Правовое регулирование охраны труда.
17. Материальная ответственность сторон трудового договора.
18. Материальная ответственность работника.
19. Материальная ответственность работодателя.
20. Индивидуальные трудовые споры: понятие, предмет, содержание, стороны.
21. Правовые проблемы защиты трудовых прав.
22. Понятие, формы и способы защиты трудовых прав.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА МАГИСТЕРСКИХ ДИССЕРТАЦИЙ

1. Особенности договорного регулирования труда в РФ.
2. Механизм правового регулирования трудовых отношений государственных и муниципальных служащих.
3. Правовые средства и формы защиты трудовых прав в РФ.
4. Правовое регулирование охраны труда в РФ.
5. Правовое регулирование материальной ответственности сторон трудового договора.
6. Особенности разрешения трудовправовых конфликтов (споров).
7. Трудовой договор как основание возникновения трудового правоотношения (сделка).
8. Юридическая природа коллективного договора.
9. Коллективный договор в системе социального партнёрства в России и в некоторых зарубежных странах: сравнительно-правовой анализ.
10. Правовые основы деятельности профессионального союза в организации на современном этапе.
11. Правовое регулирование труда в сфере профессионального спорта.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

1. Понятие и предмет трудового права. Сфера действия норм трудового права.
2. Метод трудового права и его особенности.
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. Источники трудового права России, их специфика и классификация. Действие актов законодательства о труде по юридической силе и во времени.
9. Локальные нормативные акты: понятие, виды, порядок их разработки и принятия.
10. Работник как субъект трудового права. Правосубъектность работника. Понятие и значение трудоспособности.
11. Основные трудовые права и обязанности работника.
12. Работодатель как субъект трудового права. Виды работодателей. Правосубъектность работодателя.
13. Основные трудовые права и обязанности работодателя.
14. Профсоюз как субъект трудового права. Права профсоюзов (классификация).
15. Полномочия профсоюза по защите прав и законных интересов работников.
16. Трудовое правоотношение: понятие, содержание, особенности.
17. Общая характеристика оснований возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
18. Отношения, связанные с трудовыми: виды, общая характеристика.

19. Понятие коллективного трудового договора и социального партнерства, их соотношение. Принципы, формы и уровни социального партнерства.

20. Коллективные переговоры (определение представителей, порядок и сроки ведения, результаты).

21. Правовые акты социального партнерства (коллективные договоры и соглашения): понятие, содержание, особенности действия, регистрация и ее значение.

22. Понятие и классификация трудовых договоров.

23. Отличия трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.

24. Содержание (условия) трудового договора.

25. Понятие и виды трудовой функции работника, ее значение как одного из обязательных условий трудового договора.

26. Порядок заключения трудового договора. Аннулирование трудового договора. Оформление приема на работу.

27. Документы, предоставляемые работниками при заключении трудового договора. Трудовая книжка и правила ее ведения.

28. Правовое регулирование трудового договора, заключенного на определенный срок.

29. Понятие, порядок установления и юридические последствия испытания при приеме на работу.

30. Правовое регулирование временных переводов на другую работу. Перемещение.

31. Изменение трудового договора в связи с изменением организационных или модификацией технологических условий труда. Отстранение от работы.

32. Понятие, виды и правовые нормативы рабочего времени.

33. Сокращенное и неполное рабочее время.

34. Правовое регулирование труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

35. Понятие режима рабочего времени и его виды. Учет рабочего времени.

36. Понятие и виды времени отдыха.

37. Правовое регулирование работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

38. Понятие, правовые признаки и виды отпусков, их продолжительность.

39. Порядок, очередность предоставления трудового отпуска, его продление, перенесение, отзыв из отпуска. Денежная компенсация отпуска и компенсация за неиспользованный отпуск.

40. Оплачиваемые социальные (целевые) отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы.

41. Дополнительные ежегодные трудовые отпуска (виды, особенности предоставления, продолжительность).

42. Коллективный трудовой спор (понятие, стороны, содержание).

43. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и в трудовом арбитраже.

44. Право на забастовку и его реализация.

45. Способы защиты трудовых прав (виды, общая характеристика).

46. Совместительство и совмещение. Особенности трудового договора при работе по совместительству.

КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ПО КУРСУ ТРУДОВОГО ПРАВА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЭКЗАМЕНУ

1. Понятие и предмет трудового права. Сфера действия норм трудового права.
2. Метод трудового права и его особенности.
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. Источники трудового права России, их специфика и классификация.
9. Действие актов законодательства о труде по юридической силе и во времени.
10. Локальные нормативные акты: понятие, виды, порядок их разработки и принятия.
11. Работник как субъект трудового права. Правосубъектность работника. Понятие и значение трудоспособности.
12. Основные трудовые права и обязанности работника.
13. Работодатель как субъект трудового права. Виды работодателей. Правосубъектность работодателя.
14. Основные трудовые права и обязанности работодателя.
15. Профсоюз как субъект трудового права. Классификация прав профсоюзов.
16. Трудовое правоотношение: понятие, содержание, особенности.
17. Общая характеристика оснований возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения.
18. Отношения, связанные с трудовыми: виды, общая характеристика.

19. Социальное партнерство: понятие, принципы, формы и уровни социального партнерства.

20. Коллективные переговоры: определение представителей, порядок ведения, результаты.

21. Правовые акты социального партнерства: понятие, содержание, особенности действия.

22. Коллективный трудовой спор: понятие, стороны, содержание.

23. Порядок разрешения коллективных трудовых споров в примирительной комиссии, с участием посредника и в трудовом арбитраже.

24. Право на забастовку и его реализация.

25. Понятие и классификация трудовых договоров.

26. Отличия трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.

27. Содержание (условия) трудового договора.

28. Понятие и виды трудовой функции работника, ее значение как одного из обязательных условий трудового договора.

29. Порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу. Аннулирование трудового договора

30. Документы, предоставляемые работниками при заключении трудового договора. Трудовая книжка и правила ее ведения.

31. Правовое регулирование трудового договора, заключенного на определенный срок.

32. Понятие, порядок установления и юридические последствия испытания при приеме на работу.

33. Совместительство и совмещение. Особенности трудового договора при работе по совместительству.

34. Правовое регулирование временных переводов на другую работу. Перемещение.

35. Изменение трудового договора в связи с модификацией организационных или технологических условий труда. Отстранение от работы.

36. Общие основания прекращения трудового договора (ст.77 ТК РФ) и их классификация.

37. Расторжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон.

38. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника (ликвидация организации; сокращение численности или штата; несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации; при смене собственника имущества организации – пп. 1–4 ст. 81 ТК РФ).

39. Аттестация работников.

40. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при наличии вины работника (неоднократное неисполнение трудовых обязанностей; прогул; появление на работе в состоянии опьянения; в связи с утратой доверия; за совершение аморального проступка – пп. 5–8 ст. 81 ТК РФ).

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

42. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных законодательством правил заключения трудового договора.

43. Общие и специальные гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя. Выходное пособие.

44. Порядок оформления увольнения. Окончательный расчет и его структура.

45. Понятие, виды и правовые нормативы рабочего времени.

46. Сокращенное и неполное рабочее время.

47. Правовое регулирование труда за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

48. Понятие режима рабочего времени и его виды. Учет рабочего времени.

49. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня.

50. Правовое регулирование работы в выходные и нерабочие праздничные дни.

51. Понятие, правовые признаки и виды отпусков.

52. Дополнительные ежегодные трудовые отпуска: виды, особенности предоставления, продолжительность.

53. Порядок, очередность предоставления трудового отпуска, его продление, перенесение, отзыв из отпуска. Денежная компенсация отпуска.

54. Оплачиваемые социальные (целевые) отпуска. Отпуск без сохранения заработной платы.

55. Понятие и признаки заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.

56. Принципы и методы регулирования заработной платы.

57. Порядок установления заработной платы: в бюджетной и внебюджетной сфере.

58. Основные системы заработной платы: общая характеристика.

59. Тарифная система оплаты труда, ее элементы.

60. Понятие, структура и особенности премиальной системы заработной платы.

61. Формы оплаты труда. Сроки и порядок выплаты заработной платы.

62. Правовая охрана заработной платы. Виды, основания и порядок удержаний из заработной платы.

63. Оплата труда в случаях выполнения работ в условиях, отклоняющихся от нормальных: при выполнении работ различной квалификации, сверхурочной работе, совмещении профессий (должностей), при невыполнении норм труда, простое, при оплате продукции, оказавшейся браком, и при освоении новых производств.

64. Нормирование труда. Виды норм труда.

65. Гарантии и компенсации при направлении в командировку, другие служебные поездки и при переезде в другую местность.

66. Гарантии работникам при совмещении работы с обучением, а также в других случаях освобождения от исполнения трудовых обязанностей.

67. Понятие и содержание дисциплины труда. Трудовая, производственная и технологическая дисциплина, их соотношение.

68. Правовые методы обеспечения трудовой дисциплины: виды, общая характеристика.

69. Понятие внутреннего трудового распорядка работодателя. Правила внутреннего трудового распорядка: порядок разработки, принятия, структура.

70. Поощрения за успехи в работе и порядок их применения.

71. Понятие, признаки и функции дисциплинарной ответственности. Общая и специальная дисциплинарная ответственность.

72. Понятие, виды и порядок применения дисциплинарных взысканий.

73. Понятие охраны труда по трудовому праву. Обязанности работодателя по охране труда.

74. Организация и финансовое обеспечение охраны труда. Служба охраны труда в организации.

75. Экспертиза условий труда.

76. Специальная оценка условий труда.

77. Права и обязанности работника по охране труда.

78. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве.

79. Порядок расследования, правила оформления и учета профессионального заболевания.

80. Понятие и условия наступления материальной ответственности сторон трудового правоотношения. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

81. Отличие материальной ответственности по трудовому праву от имущественной ответственности по гражданскому праву.

82. Материальная ответственность работодателя перед работником.

83. Виды материальной ответственности работников: общая характеристика. Кратная материальная ответственность.

84. Полная материальная ответственность работников в силу закона.

85. Полная материальная ответственность работников в силу договора.

86. Коллективная материальная ответственность работников.

87. Порядок установления размера и возмещения сторонами трудового договора причиненного материального ущерба.

88. Индивидуальный трудовой спор: понятие, причины, стороны, содержание, подведомственность споров.

89. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам. Порядок исполнения решений КТС.

90. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в порядке медиации.

91. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде: сроки обращения за судебной защитой, распределение бремени доказывания, особенности доказательств.

92. Способы защиты трудовых прав: виды, общая характеристика.

93. Государственный контроль и надзор за соблюдением законодательства о труде и правил охраны труда: виды органов и их компетенция.

СОДЕРЖАНИЕ

Введение.....	3
Информационное обеспечение курса	5
Тема 1. Предмет, метод, система и функции трудового права	8
Тема 2. Принципы и источники (форма) трудового права.....	16
Тема 3. Субъекты трудового права	24
Тема 4. Трудовое правоотношение	30
Тема 5. Коллективное трудовое право	38
Тема 6. Коллективные трудовые споры	45
Тема 7. Заключение и изменение трудового договора	51
Тема 8. Рабочее время	62
Тема 9. Время отдыха.....	70
Тема 10. Нормирование и оплата труда	77
Тема 11. Дисциплина труда.....	89
Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового договора.....	99
Тема 13. Охрана труда.....	108
Тема 14. Прекращение трудового правоотношения.....	117
Тема 15. Защита трудовых прав, свобод и интересов субъектов трудового права	125
Тема 16. Индивидуальные трудовые споры.....	130
Тема 17. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	142
Методические рекомендации по написанию курсовых и выпускных работ	156
Примерная тематика курсовых работ	162
Примерная тематика выпускных работ	165
Примерная тематика магистерских диссертаций	166
Контрольные вопросы для подготовки к зачету по дисциплине «Трудовое право»	167
Контрольные вопросы по курсу трудового права для подготовки к экзамену	170

Учебное издание

ПАШКОВА Галина Георгиевна, ЕВСТИГНЕЕВА Любовь Алексеевна,
ДЕМИДОВ Николай Вольтович, ЗЕЛЕНИНА Анна Юрьевна,
МЕЛЬНИКОВА Валентина Григорьевна, ГРАНКИН Константин Владимирович,
ТЮРИНА Юлия Владимировна

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ПРАКТИКУМ

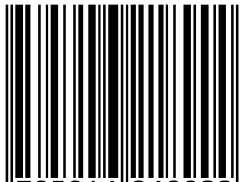
Ответственные редакторы
Г.Г. Пашкова, Л.А. Евстигнеева

Редактор Е.Г. Шумская
Оригинал-макет Е.Г. Шумской
Дизайн обложки Л.Д. Кривцовой

Подписано к печати 05.03.2020 г. Формат 60×84^{1/16}.
Бумага для офисной техники. Гарнитура Times.
Печ. л. 11,3. Усл. печ. л 10,5.
Тираж 50 экз. Заказ № 4220.

Отпечатано на оборудовании
Издательского Дома
Томского государственного университета
634050, г. Томск, пр. Ленина, 36
Тел. 8+(382-2)–52-98-49
Сайт: <http://publish.tsu.ru>
E-mail: rio.tsu@mail.ru

ISBN 978–5–94621–890–0



9 785946 218900