



АНО ВО
«Российский новый университет»
Тамбовский филиал

392002, г. Тамбов, ул. Пензенская, д. 61/175, к. 3, тел. (4752)77-10-65

Р.В. Махонин

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебно-методическое пособие
для организации самостоятельной работы по дисциплине
студентов, обучающихся по направлению подготовки
«Юриспруденция»



**Тамбов
2022**

УДК 34
ББК 67.405
М 36

Автор-составитель:

Махонин Р.В., к.э.н., доцент кафедры государственных и гражданско-правовых дисциплин Тамбовского филиала АНО ВО «Российский новый университет»

Рецензент:

Поповичева М.В., к.и.н., доцент кафедры государственных и гражданско-правовых дисциплин Тамбовского филиала АНО ВО «Российский новый университет»

М 36. *Махонин Р.В. Трудовое право. Учебно-методическое пособие для обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция / Махонин Р.В. – Тамбов: 2022 г. – 83 с.*

Учебно-методическое пособие содержит материалы для изучения основных тем курса, по каждой из которых предлагаются развернутый перечень вопросов для изучения, задания для самостоятельной (внеаудиторной) работы, практические задачи-казусы, список основных нормативных актов по теме (в том числе необходимых для выполнения заданий и решения задач), список дополнительной литературы. Кроме того, в пособие включены тренировочные тесты для прохождения рубежной аттестации, темы выпускных бакалаврских работ по тематике дисциплины.

Пособие предназначено для организации самостоятельной работы студентов-бакалавров по направлению «Юриспруденция».

Для студентов Российского нового университета

© Р.В. Махонин, 2022
© АНО ВО «РосНОУ», 2022

СОДЕРЖАНИЕ:

Введение	4
Раздел 1. Общая часть.	6
Тема 1. Предмет, метод и система трудового права. Принципы российского трудового права.	6
Тема 2. Источники трудового права. Субъекты трудового права.	12
Тема 3. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений	16
Тема 4. Правоотношения в сфере трудового права	17
Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда	19
Раздел 2. Особенная часть.	22
Тема 6. Правовое регулирование занятости	22
Тема 7. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание и порядок заключения	25
Тема 8. Изменение трудового договора.	29
Прекращение трудового договора	
Тема 9. Защита персональных данных работника	34
Тема 10. Рабочее время и режим труда. Время отдыха и его виды	35
Тема 11. Оплата и нормирование труда	38
Тема 12. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву	44
Тема 13. Дисциплина труда	46
Тема 14. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников	48
Тема 15. Правовые основы охраны труда	49
Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора	52
Тема 17. Защита трудовых прав и свобод	55
Тема 18. Трудовые споры	58
Примерные тестовые задания для прохождения модульного тестирования по дисциплине «Трудовое право»	62
Перечень вопросов для подготовки к зачету и экзамену	74
Тематика выпускных квалификационных работ по гражданско-правовому профилю по курсу «Трудовое право»	78
Рекомендуемая литература по дисциплине	80
Заключение	82

ВВЕДЕНИЕ

На протяжении всего периода развития человечества смена исторических форм организации общества влекла за собой смену форм организации труда.

Отношения, возникающие в сфере труда, нуждаются в правовом регулировании. Уровень развития общества во многом определяется эффективностью правового регулирования общественных отношений. Право человека на труд относится к основным правам человека, а состояние законодательства и реального положения дел в области реализации данного права не только является показателем цивилизованности общества, но и непосредственно воздействует на его нравственность, эффективность его экономики.

Обзор известных современной науке форм организации труда показывает, что правовая регламентация трудовых отношений появляется с возникновением наемного труда и усиливается по мере его распространения. И хотя регулирование отношений между людьми, участвующими в процессе труда, возникает на раннем историческом этапе, говорить о своеобразии и обособленности правовой регламентации трудовых отношений не представляется возможным вплоть до конца 19-го – начала 20-го веков.

Экономика не может существовать без рынка труда, а рыночная экономика - без применения этого труда. Все остальное зависит и производно от эффективности этого применения. Непонимание этого создает почву для социальных конфликтов в основной сфере человеческой деятельности.

Переход к рынку с его изменчивой конъюнктурой и конкурентной борьбой породил проблемы и пробелы российского законодательства в области трудовых взаимоотношений.

В России становление и развитие трудового права как самостоятельной отрасли происходило уже в советский период ее истории во многом опираясь на научную и нормативно-правовую основу регулирования трудовых отношений, заложенную еще в дореволюционный период.

Динамичность трудового права определяется не только экономическими факторами, но и технологическими, организационными и социальными изменениями в сфере труда, имеющими в настоящее время глобальный характер. Эти изменения вызвали появление новых видов труда и новых форм его организации, новых видов занятости и социально-трудовых отношений. Все перечисленные обстоятельства обусловили необходимость нового этапа реформирования трудового права Российской Федерации.

Сегодняшнее состояние правового регулирования трудовых отношений отражает специфику периода перехода к экономике нового типа. С одной стороны, оно уже не в состоянии адекватно реагировать на все происходящие в экономике изменения, с другой - именно переходный характер нынешнего этапа затрудняет, например, использование в чистом виде аналогичного механизма регулирования, имеющегося в странах с развитой рыночной экономикой.

Существенным недостатком современного состояния трудовых отношений является отсутствие четкого механизма реализации принципов, заложенных в законодательстве. Причин тому много. Это и недостаточно четкое разделение решаемых вопросов по уровням нормативных актов, и нестыковка этих актов между собой, и отсутствие специальных органов и процедур, и недостаточный уровень юридической техники, к которой, прежде всего, относятся проблемы терминологического характера, и многое другое.

Особое внимание к проблеме развития трудового права подтверждает и то, что Минздравсоцразвития РФ после громкой инициативы Российского союза промышленников и предпринимателей по изменению действующего Трудового кодекса РФ в феврале 2011 года начал масштабную работу над новой редакцией документа,

который, по мнению министерства, не отвечает потребностям общественных отношений. В новом ТК РФ Минздрав намерен узаконить профессиональные стандарты, отрегулировать заемный труд, отредактировать спорные статьи о минимальном размере оплаты труда и доплатах за особые условия труда.

Предлагаемое учебное пособие «Трудовое право. Практикум» подготовлено на основе программы курса «Трудовое право», действующего законодательства, судебной практики Верховного Суда РФ, правоприменительной практики Федеральной инспекции труда, материалов Федерации профсоюзов.

Оно отвечает всем требованиям, предъявляемым к учебно-методическим пособиям для студентов высших учебных заведений, и ориентировано на активизацию деятельности студентов в части самообразования, что соответствует современным тенденциям российского юридического образования.

Тематическая структура данного пособия основана на программе курса «Трудовое право». В пособие включены материалы для изучения основных тем курса, по каждой из которых предлагаются:

- развернутый перечень вопросов для изучения;
- задания для самостоятельной (внеаудиторной) работы, выполнение которых позволит акцентировать внимание на ключевых аспектах изучаемой темы, а также обобщить и закрепить полученные знания по теоретическим вопросам темы;
- задачи-казусы для предварительной подготовки к занятию по данной теме и последующего обсуждения в аудитории, целью которых является привитие и отработка навыков практического применения трудового законодательства к конкретным жизненным ситуациям;
- список дополнительной литературы;
- список основных нормативных актов по теме (в том числе необходимых для выполнения заданий и решения задач) и рекомендованной для изучения судебной практики.

Все задания выполняются письменно.

Задания для самостоятельной работы должны быть выполнены при подготовке к занятию по соответствующей теме. Контроль за их выполнением осуществляется преподавателем путем сплошной или выборочной проверки работ.

При решении практических задач-казусов необходимо тщательного проанализировать изложенные фактические обстоятельства, определить нормативные акты, подлежащие применению, изучить имеющуюся по данному вопросу судебную практику и лишь затем сформулировать мотивированное решение. Правильность решения проверяется преподавателем на практических занятиях или путем индивидуальных собеседований. Предлагаемые по каждой из тем перечни дополнительной литературы, а также нормативных актов не являются исчерпывающими. В настоящее время идет процесс активного реформирования трудового законодательства, который сопровождается пересмотром отдельных теоретических концепций трудового права. Поэтому при изучении данного курса необходимо систематически знакомиться с вновь принимаемыми нормативными актами в сфере труда, а также новейшей литературой по проблемам трудового права, включая монографии и статьи в периодических журналах «Государство и право», «Правоведение», «Человек и труд», «Трудовое право», «Трудовые споры», «Вопросы трудового права» и др. Кроме того, рекомендуется следить за формированием правоприменительной, в том числе судебной, практики на основе нового трудового законодательства. С этой целью следует использовать специализированные издания, такие, как «Бюллетень Верховного Суда РФ» и др.

При изучении трудового права допускается использование электронных правовых баз «Кодекс», «Гарант», «КонсультантПлюс» и материалов сети Интернет.

Раздел 1. ОБЩАЯ ЧАСТЬ.

Тема 1. Предмет, метод и система трудового права. Принципы российского трудового права.

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

1. С каких точек зрения можно рассматривать и характеризовать процесс трудовой деятельности в современном обществе? Каким образом осуществляется регулирование различных сторон труда?
2. Назовите отрасли современного российского права, регулирующие общественные отношения по труду.
3. Дайте определение отрасли трудового права России.
4. Укажите формально-юридический критерий регулирования общественных отношений по труду отраслью трудового права. Почему он не может носить универсальный характер?
5. Какие теоретические критерии принадлежности общественных отношений по труду к сфере правового регулирования трудового права выработаны юридической наукой?
6. Дайте определение предмета трудового права России и объясните, какое значение имеет данная категория с точки зрения правовой теории.
7. Дайте определение метода правового регулирования и объясните, какое значение имеет данная категория для отрасли трудового права России.
8. Охарактеризуйте метод трудового права России как сочетание императивного и диспозитивного способов регулирования.
9. Охарактеризуйте метод трудового права России как сочетание частноправового и публично-правового регулирования.
10. Каковы характерные признаки труда, регулируемого трудовым правом России?
11. Дайте характеристику понятиям «система трудового права» и «система трудового законодательства».
12. Какое место занимает трудовое право в системе российского права? В чем особенности отграничения трудового права от права социального обеспечения, гражданского и административного права?
13. Охарактеризуйте метод трудового права России с позиции общей теории права.
14. Дайте определение системы отрасли трудового права и системы трудового законодательства России. Найдите общее и отличное в указанных понятиях.
15. Что входит в общую часть отрасли трудового права?
16. Перечислите основные институты особенной части отрасли трудового права.
17. В чем проявляется сходство и различие трудового и гражданского права по предмету и методу правового регулирования?
18. Представьте себе, что вы являетесь судьей Конституционного Суда РФ. Какое бы вы приняли решение по вопросу о соответствии Конституции РФ п. 2 ст. 278 ТК и п. 4 ст. 69 Федерального закона «Об акционерных обществах» (т.е. по вопросу о немотивированном увольнении руководителя)?
19. В чем проявляется сходство и различие трудового и административного права по предмету и методу правового регулирования?
20. Представьте себе, что вы выступаете в роли эксперта Государственной Думы. Какие рекомендации вы бы дали по проблеме правового регулирования труда гражданских государственных служащих?

21. Какие общественно-трудовые отношения можно отнести к совместному предмету правового регулирования трудового права и иных отраслей права (гражданского и административного права)?

22. Каким образом трудовое право взаимодействует с иными отраслями российского права — право социального обеспечения, медицинское право, уголовно-исполнительное право?

23. Что такое принципы трудового права? Дайте им общую характеристику.

24. Что в вашем понимании означает понятие «принцип»? Сформулируйте понятие «принцип» применительно к области права.

25. Как возникают принципы права?

26. Что собой представляют принципы и нормы международного трудового права?

27. Классификация принципов российского трудового права.

28. Каковы функции трудового права?

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Сфера действия трудового права в условиях формирования рыночных отношений.

2. Развитие системы трудового права.

3. Судебная практика по рассмотрению вопросов, возникающих при применении законодательства о труде.

4. Тенденции развития трудового права в современных условиях.

Задания для самостоятельной работы:

Задание 1. Приведите примеры, иллюстрирующие следующие понятия: «трудовая деятельность», «самостоятельный труд», «зависимый труд», «управляемый труд», «подчиненный труд», «наемный труд». Определите соотношение указанных понятий между собой и попытайтесь отобразить эту взаимосвязь графически.

Задание 2. Проведите анализ различных подходов к определению метода трудового права. В чем проявляется схожесть указанных подходов и в чем их различие? Результаты проведенного анализа оформите в виде таблицы.

Критерии отличия	Трудовое право	Гражданское право	Административное право	Иные отрасли
Предмет				
Метод				
Иные особенности				

Задание 4. Проанализируйте, каким образом осуществляется взаимодействие трудового права с иными отраслями права и в чем оно проявляется. Дайте свою оценку этим процессам.

Задание 5. Представьте себе, что вы являетесь генеральным директором крупного предприятия. Вам необходимо усилить юридическую службу предприятия в связи с двумя обстоятельствами: увеличением объема работ с договорами из-за значительного расширения производства и подачей нескольких исков к вашему предприятию бывшими работниками и деловыми партнерами.

У вас есть возможность пригласить:

- дипломированного юриста, не имеющего в данный момент постоянного места работы;
- сотрудника юридической фирмы;
- адвоката, занимающегося частной практикой;
- штатного преподавателя юридического вуза.

Рассмотрите и оцените возможные варианты сотрудничества указанных лиц с предприятием и определите отраслевую природу возникающих отношений.

Задание 6. Проанализируйте содержание и взаимосвязь общеправовых, межотраслевых принципов и принципов трудового права. Приведите примеры конкретизации принципов трудового права в нормах трудового законодательства. Результаты оформите в виде таблицы.

Общеправовые (межотраслевые) принципы	Принципы трудового права	Конкретизация принципа в нормах трудового законодательства

Задание 7. Составьте самостоятельную классификацию принципов российского трудового права, закрепленных в ст. 2 Трудового кодекса РФ.

Задание 8. Охарактеризуйте функции трудового права и определите, на каких принципах трудового права основывается реализация данной функции на современном этапе. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 9. Укажите на конкретных примерах, в чем проявляется сходство выполняемых функций различных отраслей российского права. Какие функции российского трудового права являются особенными?

Задание 10. Подумайте, какие изменения, с вашей точки зрения, целесообразно внести в ст. 2 Трудового кодекса РФ, формулирующую основные принципы правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Обоснуйте свои предложения.

Практические задания:

Задача 1. Николай, окончив третий курс юридического факультета, летом поехал вместе со своими родителями навестить проживающих в деревне бабушку и дедушку. Однажды вечером за семейным ужином у Николая зашел спор со своим дедушкой Валентином Петровичем который, будучи уже на пенсии, продолжал работать в сельскохозяйственном кооперативе. Валентин Петрович утверждал, что для него «трудовой закон не писан», поскольку он уже на пенсии и к тому же работает в кооперативе. Спор постепенно зашел и об остальных родных Николая: отце, который, будучи индивидуальным предпринимателем, пропадал на работе с утра до вечера; бабушке, которая, находясь на пенсии, постоянно весь летний сезон работала на приусадебном участке и сама же торговала выращенными овощами и фруктами на городском рынке; матери, которая работала на дому литературным редактором по договору с издательством. Работал и сам Николай — помощником адвоката, в свободное от учебы время.

Помогите разрешить возникший спор о том, кому «трудовой закон писан». Какова правовая природа трудовой деятельности родных Николая и его самого? Какими отраслями права могут регулироваться указанные отношения?

Задача 2. Константинов заключил договор с бригадой рабочих для ремонта и отделки своей новой квартиры в только что построенном доме. Эти рабочие являлись работниками строительной фирмы и вели отделочные работы в соседнем доме. Договор предусматривал, что ремонт будет закончен в течение шести месяцев, будет вестись из закупаемых Константиновым материалов и под его руководством. Оплата предусматривалась периодическая, по мере готовности отдельных помещений квартиры. Рабочие закончили ремонт раньше срока на один месяц и, получив оговоренное вознаграждение, стали требовать у Константинова выплатить им дополнительное вознаграждение: во-первых, они закончили ремонт досрочно, во-вторых, они работали у Константинова фактически сверхурочно, после окончания своей ежедневной работы в соседнем доме, а также в свои выходные. При этом рабочие ссылались на положения ст. 152—154 Трудового кодекса РФ.

Какие отношения сложились между работниками бригады и Константиновым в связи с ремонтом и отделкой его квартиры? Нормами какой отрасли права они регулируются? Подлежат ли удовлетворению требования рабочих, и если да, то в каком объеме?

Задача 3. Профсоюзный комитет Открытого акционерного общества (ОАО) «Вымпел» объявил выговор члену профсоюза работнику ОАО токаря Степанову за отказ от участия в работе профсоюзной конференции, куда он был избран профсоюзной организацией. Узнав об этом, начальник цеха, в котором работал Степанов, уменьшил ему размер ежемесячной премии на 50%, поскольку в Положении о премировании ОАО «Вымпел» было предусмотрено уменьшение ежемесячной премии работникам, справившимися с выполнением плана, но имевшими за истекший месяц нарушения трудовой дисциплины, повлекшие выговор. Несогласный с объявлением выговора и с решением начальника цеха, Степанов обратился с жалобой в комиссию по трудовым спорам на действия профсоюзного комитета и начальника цеха.

Отношения какой правовой природы существуют между Степановым и профсоюзным комитетом, между Степановым и начальником цеха? Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

Задача 4. Директор Общества с ограниченной ответственностью (ООО) «Инновационные технологии», вернувшись с краткосрочной учебы, вызвал к себе руководителя департамента управления персоналом и юрисконсульта, и предложил им внедрить в практику ряд новшеств. Поскольку, как заявил директор, трудовые отношения могут регулироваться как в централизованном порядке, так и на локальном уровне, как императивным способом, так и договорным, то предлагается следующее. Во-первых, установить в обязательном порядке психологическое и квалификационное тестирование всех принимаемых на работу; во-вторых, в зависимости от результатов тестирования, невзирая на штатное расписание, устанавливать в трудовых договорах заработную плату и продолжительность испытательного срока, вплоть до полугода; в-третьих, разработать в связи со спецификой работы фирмы необходимые дополнения к положениям Трудового кодекса РФ в части расширения возможности перевода сотрудников без их согласия и увольнения по инициативе работодателя, включив эти дополнения в Положение о персонале и в трудовые договоры сотрудников.

Юрисконсульт, выслушав предложения директора, возразил ему. Какие новации директора следует считать неправомерными? Встаньте на место юрисконсульта и подготовьте аргументированные возражения директору.

Задача 5. Мельниченко обратился в суд с иском к Закрытому акционерному обществу (ЗАО) «Орион» о внесении в трудовую книжку записей о приеме на работу в качестве главного специалиста, об увольнении по сокращению штатов, о взыскании заработной платы. Как явствовало из представленных истцом доказательств, Мельниченко являлся акционером АО «Орион», трудовой договор с ним в письменной форме заключен не был. В ходе судебного разбирательства нашли свое подтверждение следующие факты: Мельниченко фактически был допущен к работе, имел пропуск на предприятие, выполнял поручение вице-президента АО «Орион», деньги за два календарных месяца истцу были заплачены. Вице-президент АО «Орион», представляя интересы ответчика в суде, заявил, что Мельниченко выполнял его поручение как акционер «Ориона», за что и получил соответствующее вознаграждение; квалифицировать эти отношения как трудовые оснований нет.

Встаньте на позицию суда и вынесите аргументированное решение.

Задача 6. Между АО «Алькор» и ООО «ИнформСервис» был заключен договор о проведении комплексной компьютеризации всех помещений офиса компании «Алькор». Работы подходили к концу, когда специалисты «ИнформСервиса» неожиданно узнали, что у их фирмы серьезные финансовые трудности, выплачивать зарплату у нее возможностей нет, и в скором времени она, возможно, будет признана банкротом.

Специалисты «ИнформСервиса» обратились к директору АО «Алькор» с предложением решить ситуацию следующим образом: перечислить средства за произведенные работы их компании не в полном объеме, удержав из этой суммы причитающиеся им суммы в счет погашения задолженности по заработной плате.

В противном случае специалисты грозили прекратить работы. Для консультации директор АО «Алькор» вызвал юрисконсульта компании.

Как на месте юриста вы бы юридически корректно разрешили возникшую ситуацию?

Задача 7. Собрание акционеров АО «Проммашприбор» приняло решение об изменении порядка выплаты дивидендов по акциям. В решении предусматривалось установление преимуществ для акционеров-работников предприятия: дивиденды таким лицам должны выплачиваться в повышенном размере, увеличенном на сумму годового вознаграждения по итогам работы за год (годовой премии). Юрист компании, присутствовавший на собрании, попросил слово для выступления.

Что бы вы сказали на месте юрисконсульта? Аргументируйте ваши выводы и оценки.

Задача 8. По договоренности с директором организации гражданину Ковалеву на период проведения ремонтных работ в производственном корпусе было поручено обеспечивать вывоз мелкого строительного мусора. Работать Ковалев должен был ежедневно по рабочим дням недели после окончания работы ремонтной бригады с 18.00 до 20.00. Организация взяла на себя обязательство обеспечить его необходимыми средствами и за выполняемую работу ежемесячно выплачивать по 3000 руб.

Определите природу отношений между Ковалевым и организацией.

Составьте трудовой и гражданско-правовой договоры между Ковалевым и организацией, дополнив указанную фактуру необходимыми дополнительными условиями.

Задача 9. Выпускник факультета технической кибернетики Борисов был принят на работу в АО «Прагма» по срочному трудовому договору сроком на два года для участия в новом проекте компании. Спустя два месяца Борисов написал заявление об увольнении по собственному желанию. Директор АО «Прагма» подписывать заявление не стал, вызвал к себе Борисова и заявил, что тот поступает непорядочно: при заключении договора они условились, что Борисов полностью отработает два года в их компании и это записано в трудовом договоре; Борисов практически ничего полезного для компании еще не сделал — два месяца были потрачены на внутрифирменное обучение и стажировку. С учетом этих обстоятельств директор поставил Борисова перед выбором — либо забрать свое заявление назад и продолжить работу в проекте, либо он увольняет Борисова, но не по собственному желанию, а с такой формулировкой, какую сочтет нужной в данной ситуации. При этом согласно условию трудового договора при досрочном его расторжении по инициативе работника без уважительных причин с работника удерживается неустойка в размере его среднемесячной заработной платы, что и будет сделано, — пообещал директор.

Оцените данную ситуацию с точки зрения соответствия принципам морали и права. Какие нарушения трудового законодательства вы усматриваете в действиях сторон?

Задача 10. Инженер-исследователь 3-й категории Щукин был предупрежден за два месяца об увольнении из института по сокращению штата организации и одновременно приказом директора ему был установлен неполный рабочий день. Как гласила формулировка приказа «в целях содействия дальнейшему трудоустройству и облегчения поиска новой работы с оплатой согласно отработанному времени». Щукин выразил несогласие с приказом, о чем и сделал соответствующую запись при ознакомлении с приказом. Есть ли у Щукина основания для обращения в суд? На какие принципы могут ссылаться стороны при разрешении данного спора?

Задача 11. Узнав о беременности своего референта-переводчика, генеральный директор ОАО «Каскад» вызвал начальника кадровой службы предприятия и распорядился о следующем:

- ввести в штатное расписание какую-нибудь «спокойную» должность в канцелярии генерального директора с окладом в два раза меньше, чем у референта-переводчика, и перевести сотрудницу на эту должность, поскольку активная и напряженная работа референта-переводчика может негативно отразиться на ее здоровье;

- дать объявление в специализированные средства массовой информации по вакансии референта-переводчика, при этом обязательно указать, что рассматриваются исключительно кандидаты-мужчины.

Соответствуют ли принципам трудового права действия руководителя ОАО «Каскад»?

Задача 12. При проведении коллективных переговоров по заключении нового коллективного договора на металлургическом предприятии заместитель директора по персоналу по одному приглашал к себе в кабинет представителей работников, участвующих в переговорах, и предлагал им повышение тарифных разрядов, должностных окладов, перевод на иные должности, оказание материальной помощи в случае успешного и бесконфликтного проведения коллективных переговоров.

Нарушают ли действия заместителя директора по персоналу принципы социального партнерства, иные принципы? Если да, то какие конкретно?

Задача 13. Нормы трудового законодательства не содержат каких-либо ограничений по продолжительности ненормированного рабочего дня и пределов его применения (см. ст. 101, 119 Трудового кодекса РФ).

Представьте себя на месте эксперта Государственной Думы и сформулируйте конкретные предложения для уточнения правового регулирования ненормированного рабочего дня. При этом укажите конкретные принципы, опираясь на которые вы формулируете ваши предложения.

Задача 14. Сборочное предприятие американского автомобилестроительного завода, расположенное в одном из субъектов РФ, приняло Положение о персонале, в котором среди прочих содержались следующие положения:

- все принимаемые на работу работники — граждане Российской Федерации заключают с предприятием срочные трудовые договоры по правилам, установленным трудовым законодательством РФ и субъекта РФ; срок трудового договора не может превышать пять лет и составляет для инженерно-технических работников один год, для рабочих и обслуживающего персонала — шесть месяцев; испытательный срок не может превышать двух месяцев;

- по результатам аттестации в конце срока действия трудового договора принимается решение о незаключении нового трудового договора, заключении нового срочного трудового договора или заключении трудового договора на неопределенный срок;

- вхождение работника в какой-либо профсоюз допускается, но является нежелательным явлением;

- каждый работник обязан систематически повышать свою квалификацию путем стажировки или учебы без отрыва от производства;

- нормы поведения работников должны соответствовать требованиям Кодекса корпоративной этики, действующим на всех заводах компании на территории США.

Дайте оценку правомерности указанных положений с точки зрения их соответствия основным принципам российского трудового права.

Задача 15. Стольников, проработав около года в юридической фирме в отделе недвижимости, случайно узнал о том, что его коллегам установлен оклад в полтора раза больше, чем ему. Обратившись к директору, Стольников выразил свое недоумение и несогласие с таким положением дел. Он является одним из лучших выпускников

престижного юридического института, параллельно получил высшее экономическое образование, в совершенстве владеет двумя иностранными языками, его должностные обязанности, объем и характер работы ничем не отличаются от должностных обязанностей, объема и характера работы его коллег. Поэтому установление неравной оплаты за равный труд недопустимо и является нарушением положений международных норм и принципов, Конституции Российской Федерации, норм трудового законодательства.

Представьте себя на месте директора. Что бы вы ответили Стольникову?

Задача 16. В газете опубликовано объявление о приеме на работу следующего содержания: «Требуется секретарь-референт. Требования: женский пол, приятная наружность, возраст не старше 25 лет, отсутствие вредных привычек, владение навыками работы на компьютере и двумя иностранными языками (желательно английским и немецким). Обязательно наличие российского гражданства, высшего образования и регистрации в данной местности.

Необходимо представить рекомендацию от работодателя с последнего места работы и справку о доходах».

Подготовьте юридическое заключение по содержанию данного объявления.

Тема 2. Источники трудового права. Субъекты трудового права

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

- 1....Охарактеризуйте понятие и приведите классификацию источников трудового права.
- 2....Что собой представляет система источников трудового права?
- 3....Дайте характеристику нормативно-правовых актов как источников трудового права.
- 4....Нормативные правовые акты субъектов РФ, акты органов местного самоуправления, локальные нормативные акты как источники трудового права.
- 5....Дайте характеристику договоров как источников трудового права.
- 6....Может ли судебная практика являться источником трудового права?
- 7....Охарактеризуйте действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и в пространстве.

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Сравнительный анализ законодательства о труде РФ и др. государств (членов СНГ, бывших субъектов СССР; США, ФРГ, Франция и др.).
2. Роль судебной практики в регулировании трудовых отношений.
3. Управление предприятием и правовой статус должностных лиц различных органов (советов директоров и правлений АО, ревизионных комиссий и др.).

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Расположите указанные ниже нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, в порядке убывания их юридической силы:

- коллективный договор;
- указ Президента РФ;
- закон субъекта РФ;
- постановление Минздравсоцразвития России;
- Трудовой кодекс РФ;
- правила внутреннего трудового распорядка;
- отраслевое соглашение;
- Конституция РФ;
- постановление Правительства РФ;
- конвенция МОТ;

- федеральный закон;
- постановление органа исполнительной власти субъекта РФ.

Задание 2. Укажите, какие виды источников трудового права регулируют отношения, возникающие при:

- приеме работников на работу;
- ведении коллективных переговоров по заключению коллективного договора;
- разрешении индивидуального трудового спора о восстановлении на работе;
- осуществлении надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства органами федеральной инспекции труда;
- привлечении к материальной ответственности работника религиозной организации.

Задание 3. Определите, какие из указанных ниже вопросов могут быть урегулированы законодательством субъекта РФ:

- формы участия работников в управлении организацией;
- дополнительные гарантии работникам, высвобождаемым из организаций
- в связи с ликвидацией или сокращением штата;
- порядок регистрации трудовых договоров, заключенных работодателями — физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями;
- минимальный размер оплаты труда;
- дополнительные виды дисциплинарных взысканий;
- порядок регистрации коллективных договоров;
- дополнительные нерабочие дни.

Задание 4. Определите, какой из актов, содержащий нормы трудового права, будет действовать в случае возникновения коллизии и при каких условиях:

- локальный нормативный акт или нормативный акт органа местного самоуправления;
- закон субъекта РФ или указ Президента РФ;
- коллективный договор или индивидуальный трудовой договор;
- нормативный правовой акт органа исполнительной власти субъекта РФ или отраслевое соглашение, заключенное на федеральном уровне;
- федеральный закон или рекомендация МОТ.

Задание 5. Представьте, что вы — губернатор и глава правительства области. К вам обратились депутаты законодательного собрания вашего региона с предложением инициировать заключение трехстороннего соглашения между возглавляемым вами правительством, региональным объединением профессиональных союзов и объединением работодателей об установлении минимального размера оплаты труда в вашем субъекте РФ в сумме, равной прожиточному минимуму трудоспособного человека, и дальнейшем повышении регионального минимального размера оплаты труда один раз в шесть месяцев в соответствии с размером прожиточного минимума. Сформулируйте свою позицию, приведите необходимые аргументы.

Практические задания:

Задача 1. При обсуждении законопроекта о внесении изменений в Трудовой кодекс РФ представители работодателей предложили установить законодательное ограничение количества профсоюзных организаций, которые могут создаваться работниками в рамках одной организации-работодателя.

Допустимо ли установление такого рода ограничения? Дайте оценку предложению представителей работодателей с точки зрения соответствия нормам международного права.

Задача 2. Приказом директора научно-исследовательского института (НИИ), занимающегося проведением комплексных социологических исследований, ведущий научный сотрудник Левашов был направлен в служебную командировку для сбора материала в три города на территории России.

Продолжительность командировки, не считая времени нахождения в пути, составила 45 дней. При ознакомлении с приказом о командировке Левашов заявил, что в соответствии с Инструкцией Минфина СССР, Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 07.04.1988 № 62 «О служебных командировках в пределах СССР» продолжительность командировки не может превышать 40 дней. Поэтому директор НИИ не вправе направлять Левашова в командировку на более длительный срок без его согласия. Директор НИИ, в свою очередь, пояснил, что Трудовой кодекс РФ не определяет максимальный срок командировки, поэтому указанная Инструкция в соответствующей части противоречит Трудовому кодексу РФ и применяться не должна.

Оцените доводы Левашова и директора НИИ. Что следует понимать под противоречием того или иного положения нормативного правового акта Трудовому кодексу РФ? Разрешите разногласие, возникшее между работником и работодателем.

Задача 3. Постановлением представительного органа местного самоуправления был утвержден Порядок регистрации трудовых договоров, заключаемых работодателями — физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями. Указанный акт, в частности, устанавливает:

- перечень документов, представляемых для регистрации трудового договора (документы, удостоверяющие личность работодателя и работника, трудовой договор в двух экземплярах, копии свидетельств о постановке на налоговый учет работодателя и работника, копия страхового свидетельства государственного пенсионного страхования работника, копия документа об образовании работника);
- размер платы, взимаемой за регистрацию трудового договора с работодателей физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
- основания для отказа в регистрации трудового договора.

Дайте оценку изложенным выше положениям акта органа местного самоуправления на предмет их соответствия нормативным правовым актам большей юридической силы.

Задача 4. Крючкова поступила на работу инженером в организацию, расположенную в г. Воркута. При заключении трудового договора ей была установлена 40-часовая рабочая неделя. В территориальной организации отраслевого профсоюза, куда Крючкова обратилась за консультацией, ей сообщили, что в соответствии с отраслевым соглашением, заключенным на региональном уровне, для женщин установлена сокращенная продолжительность рабочей недели — 36 часов. Это соглашение распространяется и на организацию, в которой работает Крючкова. Получив данную информацию, Крючкова обратилась к своему работодателю с требованием об изменении условий заключенного с ней трудового договора в части продолжительности рабочей недели. Однако работодатель отказал Крючковой в удовлетворении ее требования, ссылаясь на то, что ст. 320 Трудового кодекса РФ не допускает установление сокращенной продолжительности рабочей недели для женщин в отраслевых соглашениях, поэтому соответствующее условие заключенного соглашения ничтожно. Коллективный же договор в данной организации не заключен. В этой связи работодатель вправе не устанавливать Крючковой сокращенную продолжительность рабочей недели.

Возможно ли включение в соглашения условий, которые в соответствии с законом могут быть предусмотрены в коллективных или индивидуальных трудовых договорах? Разрешите ситуацию по существу.

Задача 5. При разработке проекта коллективного договора в АО «Корд» представители работодателя предложили предусмотреть одновременное предоставление всем работникам ежегодного оплачиваемого отпуска в июле каждого года. Представители работников отвергли это предложение, ссылаясь на то, что предоставление отпуска исключительно летом ущемляет права любителей зимнего отдыха. Дайте оценку условию коллективного договора, предлагаемому представителями работодателя, с точки зрения

его соответствия нормам Трудового кодекса РФ. Приведите правовые аргументы «за» или «против» включения такого условия в коллективный договор.

Задача 6. При проведении плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ООО «Айсберг» государственный инспектор труда установил, что Положение об условиях труда и отдыха работников, утвержденное генеральным директором данного ООО, предусматривает примирительный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров между работниками и работодателем и ничего не упоминает о возможности разрешения этих споров в судебном порядке. Полагая, что данное условие противоречит Трудовому кодексу РФ, в соответствии с которым определение порядка разрешения индивидуальных трудовых споров отнесено к исключительному ведению федеральных органов государственной власти, государственный инспектор труда обязал работодателя привести указанный локальный акт в соответствие с Трудовым кодексом РФ.

Прав ли государственный инспектор труда? Каковы пределы полномочий работодателя в сфере локального нормотворчества? Допустимо ли локальное регулирование по вопросам, отнесенным к ведению федеральных органов государственной власти, путем включения в локальные акты положений, не предусмотренных Трудовым кодексом РФ, но и не противоречащих ему?

Задача 7. Правилами внутреннего трудового распорядка ООО «Терция» предусмотрено, что в течение срока действия дисциплинарного взыскания меры поощрения к работнику не применяются.

Как соотносится данное положение Правил внутреннего трудового распорядка с нормами Трудового кодекса РФ? Каким актом следует руководствоваться в случае возникновения спора о неприменении меры поощрения к работнику, имеющему действующее дисциплинарное взыскание?

Задача 8. Бурлакова была принята на работу няней в семью Фроловых.

В ее обязанности входил уход за двухлетней дочерью и четырехлетним сыном Фроловых. В трудовом договоре, заключенном с Бурлаковой, было предусмотрено, что отсутствие на работе более чем 15 минут в течение рабочего дня (в том числе по причине опоздания) считается прогулом и является основанием для ее увольнения.

Правомерно ли включение такого условия в трудовой договор? Возможно ли изменение предусмотренных Трудовым кодексом РФ оснований расторжения трудового договора по инициативе работодателя в трудовом договоре, заключенном работодателем — физическим лицом?

Задача 9. В соответствии с внутренними установлениями религиозной организации в период проведения праздничных богослужений все работники, трудовые обязанности которых предполагают участие в этих богослужениях, могут привлекаться к работе в ночное время.

Соответствует ли данное положение внутренних установлений религиозной организации действующему законодательству? Каким источником права следует руководствоваться при решении вопроса о правомерности привлечения к участию в ночных богослужениях работников, в отношении которых установлено законодательное ограничение на работу в ночное время?

Задача 10. При приеме на работу в адвокатское бюро «Кравцов и партнеры» каждому работнику разъясняются правила корпоративного поведения, принятые в данной организации (требования к внешнему виду и форме одежды, стилю общения и др.). Эти правила не закреплены в письменной форме, однако их неукоснительное соблюдение является одной из обязанностей каждого работника, предусмотренной в трудовом договоре.

Являются ли правила корпоративного поведения, сформировавшиеся в конкретной организации, деловыми обычаями? Можно ли их рассматривать в качестве локального

источника трудового права? Допустимо ли привлечение к юридической ответственности за несоблюдение этих правил?

Тема 3. Права профсоюзов в сфере трудовых отношений

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

1. Каковы правовые основы деятельности профессиональных союзов?
2. Какими основными правами обладают профсоюзы?
3. Приведите классификацию основных прав профсоюзов

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Деятельность областного комитета профсоюзов области.
2. Проблемы регламентации прав профсоюзов и их обеспечения в законодательстве РФ.

Задания для самостоятельной работы:

Задание 1. В региональном Соглашении, заключенном между Правительством, объединением работодателей и объединением профсоюзов субъекта Российской Федерации, предусмотрен размер минимальной оплаты труда, равный 7500 руб., в то время как по России он установлен Федеральным законом в размере 4300 рублей. Вправе ли субъект Федерации принимать подобные решения?

Задание 2. В нашей организации профсоюз малочислен. Кто должен представлять работников во взаимоотношениях с работодателем, особенно при разработке и подписании коллективного договора?

Задание 3. При наличии в организации двух и более первичных профсоюзных организаций кто будет считаться представителем работников при проведении коллективных переговоров и подписании коллективного договора?

Практические задания:

Задача 1. Государственный инспектор труда при проверке соблюдения трудового законодательства обнаружил, что при увольнении по п. 5 ст. 81 ТК члена выборного органа первичной профсоюзной организации Сергеева не было получено согласие соответствующего профсоюзного органа.

Подберите необходимое обоснование для решения этой задачи.

Задача 2. В связи с необходимостью выполнения срочного заказа в организации было издано распоряжение о работе 12 декабря.

Обязан ли работодатель получить согласие выборного органа первичной профсоюзной организации для работы в выходные и нерабочие праздничные дни?

Задача 3. Свирелкина — бывшего заместителя профкома и Иноземцеву — бывшего инспектора профкома через год после окончания срока их полномочий уволили по п. 2 ст. 81 ТК без согласия профсоюзного органа. Они обратились в суд с иском о восстановлении на работе.

Решите дело по существу.

Задача 4. Представитель выборного органа первичной профсоюзной организации обратился к руководителю организации с требованием об увольнении заместителя руководителя в связи с выявленными инспектором нарушениями условий охраны труда. Руководитель отказался выполнить это требование, поскольку, по его мнению, оно не соответствует действующему трудовому законодательству.

Правомерен ли отказ руководителя?

Задача 5. У председателя выборного профсоюзного органа возник вопрос, вправе ли профсоюз обратиться в суд с заявлением о признании нормативного акта не соответствующим закону в защиту деленного круга лиц. Подготовьте проект ответа.

Задача 6. Секретарь ректора педагогического университета передала союзный комитет для согласования следующие документы:

— проект приказа об увольнении по п. 2 ст. 81 ТК лаборанта кафедры истории России Куравлевой;

- докладную записку декана физико-математического факультета с просьбой привлечь к дисциплинарной ответственности ассистента Шмелева за опоздание на работу;
 - просьбу санкционировать увольнение 17-летней Козловской.
- Обосновано ли обращение в профком?

Задача 7. Начальник строительно-монтажного участка комбината издал приказ о пересмотре норм выработки на некоторые виды работ, правомерно ли это?

Задача 8. Начальник лаборатории Шлыков был избран освобожденным председателем профкома завода. Через два года его переизбрали и, так как на его месте работал другой работник, предложили должность заместителя начальника лаборатории. Однако Шлыков настаивал на предоставлении прежней должности. Решите дело по существу.

Тема 4. Правоотношения в сфере трудового права

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

1. Дайте понятие трудового правоотношения.
2. Каково содержание правоотношений в сфере труда?
3. Какие виды правоотношений в сфере труда вам известны?
4. Дайте характеристику понятия и элементов правоотношений в сфере труда.
5. Каковы юридические факты (основания) возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений?
6. Кто является субъектами правоотношений в сфере труда?
7. Какие виды субъектов трудового права вам известны?
8. Охарактеризуйте работника как сторону трудового правоотношения.
9. Что является условиями трудовой правосубъектности работника?
10. Дайте характеристику работодателя как субъекта трудового правоотношения.
11. Каковы условия трудовой правосубъектности работодателя?
12. Каково содержание трудового правоотношения?
13. Приведите классификацию прав и обязанностей сторон трудового правоотношения.
14. Дайте характеристику понятия коллективных трудовых правоотношений.
15. Кто является участниками коллективных трудовых правоотношений?
16. Каково содержание коллективных трудовых правоотношений?
17. Что собой представляет профессиональный союз как субъект трудового права.
18. Каковы содержание и условия правосубъектности профсоюзов по российскому праву?
19. Что такое контрольно-надзорные и юрисдикционные трудовые правоотношения?
20. Охрана трудовых прав как цель деятельности правового социального государства в сфере труда.

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Оценочные понятия в трудовом праве.
2. Сроки в трудовом праве.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Приведите примеры неправовых отношений в сфере труда.

Задание 2. Приведите примеры правоустанавливающих, правоизменяющих, прекращающих юридических фактов в сфере труда.

Задание 3. Охарактеризуйте отношения, входящие в предмет трудового права. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 4. Представьте себе, что вы депутат Государственной Думы Федерального Собрания РФ. К вам обратилась общественная организация, предложившая допускать к выполнению любых работ, за исключением подземных, детей начиная с двенадцатилетнего возраста. Сформулируйте свою позицию, приведите необходимые аргументы.

Задание 5. Дайте характеристику правоотношений, возникающих между профессиональным союзом и членом профессионального союза. Какие права и обязанности имеют указанные лица?

Практические задания:

Задача 1. Индивидуальный предприниматель Мансурян осуществляет деятельность по розничной продаже продуктов питания. Непосредственную деятельность по продаже товаров ведут пять человек, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей и заключившие с Мансуряном гражданско-правовые договоры оказания услуг. Конкретное время осуществления деятельности по продаже продуктов каждым из непосредственных продавцов определяется графиком, утверждаемым Мансуряном. Размер оплаты услуг зависит от количества реализованного в розницу товара.

Определите природу отношений между Мансуряном и непосредственными продавцами товаров.

Задача 2. Морозов на конференции территориального объединения профсоюзов был избран председателем данного объединения профсоюзов. На следующий день советом территориального объединения профсоюзов были утверждены условия трудового договора с председателем профсоюзного объединения. Данные условия не устроили Морозова, который отказался подписывать трудовой договор. Совет территориального объединения профсоюзов предложил Морозову написать заявление об увольнении по собственному желанию, отработав месяц на условиях, определенных советом территориального объединения профсоюзов.

Дайте правовую оценку действиям сторон.

Задача 3. Между Смирновым и ООО «Центр бытовых услуг» был заключен трудовой договор о выполнении работы в качестве уборщика производственных помещений. Через три месяца при проведении проверки качества работ было установлено, что фактически работа постоянно выполнялась женой Смирнова, а сам Смирнов к работе не приступал.

Охарактеризуйте возникшие правоотношения.

Задача 4. При проведении проверки правил соблюдения продажи алкогольных напитков в ООО «Весна» было установлено, что к продаже алкоголя был допущен несовершеннолетний Левитин. Генеральный директор ООО «Весна» пояснил, что Левитину действительно не исполнилось восемнадцати лет, однако он уже вступил в брак и две недели назад у него родился ребенок.

Оцените доводы генерального директора.

Задача 5. Родители тринадцатилетнего Федорова обратились в орган опеки и попечительства за получением согласия на заключение Федоровым трудового договора с ООО «Мир меховых изделий», согласно которому Федоров в период летних каникул выполняет работу по раздаче рекламных буклетов данного общества. В обоснование своей просьбы Федоровы указали, что они являются многодетной семьей с уровнем доходов ниже прожиточного минимума, заработная плата Федорова окажет существенную помощь семье, а характер работы и условия ее выполнения (два часа в день) не обременительны для несовершеннолетнего.

Сформулируйте заключение органа опеки и попечительства.

Задача 6. Карташов был принят на работу в Хабаровский филиал Санкт-Петербургского института управленческих кадров в должности старшего бухгалтера. Через два года Карташов был извещен о том, что должность старшего

бухгалтера филиала подлежит сокращению, а вакансий в филиале не имеется. Карташов обратился к ректору института с просьбой предоставить ему имеющуюся вакансию бухгалтера института в Санкт-Петербурге, указав, что данная работа может выполняться им ввиду наличия специального образования, а сам Карташов имеет родственников в Санкт-Петербурге, которые готовы обеспечить его жильем. Ректор института отказал в удовлетворении просьбы Карташова, указав, что стороной трудового договора — работодателем является Хабаровский филиал института, поэтому сам институт не обязан предлагать Карташову имеющиеся у него вакансии.

Оцените доводы сторон.

Задача 7. Работники витаминного производства ОАО «Фармацевтические товары» 15 сентября 2005 г. были предупреждены о предстоящем 15 декабря 2005 г. прекращении деятельности указанного производства и увольнении по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ. 10 декабря 2005 г. работодателем было получено извещение о создании в организации первичной профсоюзной организации профсоюза работников химических отраслей промышленности, образованной на собрании работников 5 декабря 2005 г. В извещении было указано, что заявление о государственной регистрации данной первичной профсоюзной организации было направлено 8 декабря 2005 г. Генеральный директор ОАО обратился к юрисконсульту за разъяснением о необходимости учитывать мнение профсоюзной организации при увольнении работников витаминного производства.

Сформулируйте ответ юрисконсульта. С какого момента считается созданной первичная профсоюзная организация?

Задача 8. При проведении проверки правил соблюдения продажи алкогольных напитков в ООО «Весна» было установлено, что к продаже алкоголя был допущен несовершеннолетний Левитин. Генеральный директор ООО «Весна» пояснил, что Левитину действительно не исполнилось 18 лет, однако он уже вступил в брак и две недели назад у него родился ребенок. Материалы проверки поступили государственному инспектору труда для возбуждения дела об административном правонарушении в отношении генерального директора ООО «Весна».

Решите вопрос о возбуждении дела об административном правонарушении в отношении генерального директора ООО «Весна» или об отказе в возбуждении дела. Составьте необходимые документы.

Тема 5. Социальное партнерство в сфере труда

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

1. Охарактеризуйте понятие социального партнерства.
2. Какие существуют формы социального партнерства?
3. Перечислите состав органов социального партнерства.
4. Что собой представляет система социального партнерства в сфере труда?
5. Каковы основные формы участия работников в управлении организацией?
6. Что такое коллективные переговоры?
7. Охарактеризуйте представителей субъектов социального партнерства.
8. Охарактеризуйте порядок ведения коллективных переговоров.
9. Что собой представляют коллективные договоры и соглашения как правовые акты социального партнерства?
10. Дайте характеристику понятия и содержания коллективных договоров.
11. Что собой представляют социально-партнерские соглашения?

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Понятие и формы социального партнерства в сфере труда.
2. Организационно-правовые отношения по социальному партнерству в сфере трудового права

3. Социальный аудит - важнейший элемент взаимной ответственности участников социального партнерства
4. Коллективно-договорное регулирование социально-трудовых отношений в России: эволюция, критерии оценки

Задания для самостоятельной работы:

Задание 1. Проанализируйте природу представительства в отношениях социального партнерства. Выделите отличия указанного представительства от одноименного цивилистического института.

Задание 2. Проведите сравнительный анализ коллективного договора и соглашения. Выявите их общие черты, а также различия. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 3. Составьте схему: «Порядок проведения коллективных переговоров по заключению коллективного договора», отразив в ней последовательно все стадии данного процесса, участвующих субъектов, соответствующие сроки и правовые последствия.

Задание 4. Представьте себе, что вы депутат Государственной Думы Федерального Собрания РФ. К вам обратились представители свободных профсоюзов с предложением подготовить проект закона об исключении государства из числа участников правоотношений социального партнерства и обязании работодателей входить в какое-либо объединение работодателей.

Сформулируйте вашу позицию.

Задание 5. Приведите не менее трех примеров поощрения Трудовым кодексом РФ договорного регулирования трудовых отношений.

Задание 6. Составьте схему «Процедура распространения действия соглашения», отразив в ней последовательно все стадии данного процесса, участвующих субъектов, соответствующие сроки и правовые последствия.

Практические задания:

Задача 1. При введении в ООО «Синтез» новой системы оплаты труда генеральный директор запросил мнение профсоюзного комитета первичной профсоюзной организации, действующей в указанном ООО. Председатель профсоюзного комитета в письме, направленном на имя генерального директора ООО «Синтез», отказал в согласовании изменения системы оплаты труда, ссылаясь на нецелесообразность предлагаемых изменений. Указанное письмо не содержало указаний на рассмотрение предложения работодателя на заседании профсоюзного комитета. Генеральный директор тем не менее издал приказ о введении новой системы оплаты труда, указав, что указанная позиция не может быть учтена при принятии решения работодателем.

Оцените действия сторон.

Задача 2. При подготовке проекта коллективного договора в процессе формирования органа, представляющего работников ОАО «Поиск», возник спор о количестве представителей от профсоюзов (в ОАО действовали две профсоюзные организации — электриков и машиностроителей). Конференция работников ОАО «Поиск» поручила формирование представительного органа профсоюзной организации электриков, объединяющей 200 работников.

Указанная профсоюзная организация приняла решение о формировании представительного органа в количестве пяти человек и направила в состав данного органа четырех своих представителей, предложив профсоюзной организации машиностроителей определить одного своего представителя для участия в коллективных переговорах. Профсоюзная организация машиностроителей не согласилась с данным предложением, заявив, что, поскольку она объединяет 250 работников, от ее имени в коллективных переговорах должны участвовать два представителя. __ Какова процедура определения представителей работников для участия в коллективных переговорах? Может ли профсоюзная организация быть лишена права на участие в коллективных переговорах?

Задача 3. В коллективный договор ОАО «Завод машиностроительного оборудования» были внесены следующие условия:

1. Работодатель обязуется:

Предоставлять один свободный день в неделю с оплатой по среднему заработку в течение двух месяцев лицам, предупрежденным об увольнении по сокращению штата.

При уходе работника в отпуск предоставлять ему материальную помощь в зависимости от стажа работы в организации:

- при стаже работы до десяти лет — в размере половины тарифной ставки;
- при стаже работы свыше десяти лет — в размере одной тарифной ставки.

2. Лица, совершившие прогул, подвергаются штрафу в размере среднедневного заработка за каждый день прогула.

3. Лицам, допустившим брак, приведший к возврату продукции, снижается квалификационный разряд.

Договор был направлен в комитет по труду для регистрации.

Законны ли перечисленные меры? Будет ли данный договор зарегистрирован?

Задача 4. В коллективный договор ОАО «Автозаправочная техника» было включено положение, в соответствии с которым работодатель обязался ежемесячно перечислять профсоюзной организации денежные средства в размере 0,5% от фонда оплаты труда для ведения культурно-просветительской и физкультурно-оздоровительной работы среди работников и членов их семей.

Может ли быть включено в коллективный договор указанное положение?

Задача 5. Работники медицинского центра ОАО «Автомобильный завод» на общем собрании приняли решение о необходимости заключения самостоятельного коллективного договора между трудовым коллективом медицинского центра и ОАО «Автомобильный завод», избрании представителей по ведению коллективных переговоров. После собрания в адрес работодателя было направлено уведомление о начале коллективных переговоров.

Как должен поступить в этой ситуации работодатель? Сформулируйте ответ работодателя.

Задача 6. В АО «Завод транспортного машиностроения» 20 февраля 2005 г. был заключен коллективный договор на три года. В январе 2006 г. генеральный директор указанного АО заявил, что ввиду ухудшения экономического положения АО он не в состоянии исполнять положения коллективного договора о дополнительных выплатах работникам при уходе в отпуск, компенсации стоимости питания в заводской столовой и т.п., и предложил внести изменения в коллективный договор. Одновременно своим приказом он приостановил исполнение отдельных положений коллективного договора на три месяца.

Каков порядок внесения в коллективный договор изменений и дополнений? Оцените действия генерального директора АО «Завод транспортного машиностроения».

Задача 7. Два представителя первичной профсоюзной организации в коллективных переговорах по заключению коллективного договора в ОАО «Акация» — председатель цехового комитета профсоюза, наладчик станков Сидоров и экономист территориальной организации профсоюза работников текстильной промышленности Морозова — на конференции профсоюзной организации разгласили ставшие известными им в ходе коллективных переговоров сведения, составляющие коммерческую тайну ОАО «Акация».

Какую ответственность понесут указанные лица за разглашение информации, составляющей коммерческую тайну?

Задача 8. В юридическую консультацию обратился председатель свободного профсоюза работников Трамвайного парка № 2 с вопросом, может ли данный профсоюз участвовать в ведении коллективных переговоров и заключении регионального трехстороннего соглашения наряду с двумя объединениями профсоюзов, действующими на территории данного субъекта Российской Федерации.

Сформулируйте консультацию, которая должна быть дана председателю свободного профсоюза. Какова процедура проведения коллективных переговоров по заключению регионального соглашения?

Задача 9. В коллективный договор государственного учреждения были включены положения об установлении дополнительных по сравнению с законодательством выплат работникам в связи с увольнением по сокращению численности или штата. Орган по труду отказал в регистрации коллективного договора, указав, что установление дополнительных выплат приведет к увеличению расходования бюджетных средств. На основании ответа из органа по труду руководитель учреждения отказался провести дополнительные выплаты работникам, увольняемым по сокращению численности работников.

Уволенные работники обратились в суд.

Какое решение должен вынести суд? Какова процедура регистрации коллективного договора?

Задача 10. После завершения процесса приватизации имущества Государственного унитарного предприятия (ГУП) «Трансмашпроект» и государственной регистрации ОАО «Трансмашпроект» его генеральный директор от имени нового собственника имущества организации отказался выполнять условия коллективного договора, ссылаясь на невыгодность для себя отдельных положений этого договора. Уведомление первичной профсоюзной организации о начале коллективных переговоров по заключению нового коллективного договора не было принято генеральным директором. При этом генеральный директор указал, что первичная профсоюзная организация не может вести коллективные переговоры, поскольку она зарегистрирована как первичная профсоюзная организация государственного унитарного предприятия «Трансмашпроект» и не имеет отношения к ОАО «Трансмашпроект», а факт наличия на учете в данной организации работников ОАО «Трансмашпроект» не имеет юридического значения.

Оцените действия генерального директора. Что следует предпринять профсоюзу?

Раздел 2. ОСОБЕННАЯ ЧАСТЬ

Тема 6. Правовое регулирование занятости

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

1. Каково содержание государственной политики занятости?
2. Каковы основные направления государственной политики занятости?
3. Расскажите о структуре и функциях государственной службы занятости.
4. Дайте характеристику понятия и видов занятости.
5. Каков порядок признания гражданина безработным?
6. Каковы права и обязанности безработного?
7. Что собой представляет трудоустройство на подходящую работу?
8. Какие виды социальной поддержки лиц, ищущих работу, вам известны?
9. Пособие по безработице, его размер, порядок выплаты.
10. Какие существуют иные меры поддержки лиц, признанных безработными?

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Правовые основы деятельности органов службы занятости в РФ.
2. Организационные аспекты работы службы занятости в регионе.
3. Правовые вопросы обеспечения занятости.
4. Квотирование рабочих мест.
5. Правовой статус безработного.
6. Организация общественных работ.
- 7.

Задания для самостоятельной работы:

Задание 1. Выясните, какими отличительными чертами характеризуется политика занятости, проводимая в субъекте РФ, в котором вы проживаете. Какие нормативные правовые акты составляют правовую основу этой политики?

Задание 2. Представьте себе, что к вам обратился за юридической консультацией знакомый. Его уволили из организации по сокращению штатов. Он слышал, что уволенные должны встать на учет в службу занятости. Он просит объяснить ему: чем занимается служба занятости, какую помощь он может там получить и зачем ему регистрироваться в этой службе. Дайте разъяснения.

Задание 3. Допустим, вы работаете юрисконсультантом в коммерческой организации. Руководитель поручает вам разобраться в том, какими правами, обязанностями и юридической ответственностью характеризуется статус работодателей в отношении по занятости и трудоустройству. Какие обязанности возложены на работодателя в отношениях со службой занятости?

Какие обязанности — в отношениях с гражданами? Составьте соответствующую справку.

Задание 4. Некоторые нормы Закона РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» предусматривают правовые последствия увольнения по отдельным основаниям. Составьте схему этих оснований и их правовых последствий в отношениях по трудоустройству.

Задание 5. Составьте таблицу основных прав безработного, его обязанностей и последствий невыполнения этих обязанностей.

Практические задания:

Задача 1. В поисках работы в службу занятости обратился Зуев в возрасте 46 лет. Не подобрав подходящую работу, служба занятости отказала ему в признании безработным, так как он — бывший военный, получающий пенсию за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению. Зуев не согласился с таким решением, так как рассчитывал на получение пособия по безработице в период поиска работы, поскольку размер пенсии невелик, и, кроме того, он собирался искать работу с помощью центра занятости.

Может ли быть Зуев признан безработным? Какую поддержку он может получить в центре занятости?

Задача 2. Порошенко обратилась в юридическую консультацию со следующим вопросом. Она состояла на учете в службе занятости в качестве безработной с сентября 2003 г. по март 2004 г., получала пособие по безработице.

По информации, полученной центром занятости, было установлено, что в 1999 г. Порошенко вместе со своей сестрой выступила в качестве соучредителя ООО «Белла», которое по сей день занимается торговлей косметическими товарами. В связи с этим прокуратурой был подан иск в федеральный суд. На основании ст. 2, 3 Закона о занятости населения и ст. 1102 ГК было заявлено требование о взыскании пособия по безработице, как неосновательного обогащения.

По утверждению Порошенко Е.В., она действительно была указана в качестве соучредителя в учредительных документах ООО «Белла», однако с момента подписания этих документов, она никак не участвует в деятельности общества, так как всем занимается ее сестра, как это изначально и предполагалось. Никакого дохода от деятельности этого общества Порошенко не получала. В доказательство этого она представила трудовую книжку и справку из налоговой инспекции о том, что не имела дохода за этот период.

Правомерны ли действия прокуратуры и службы занятости?

Задача 3. Зайцев состоял на учете в центре занятости в качестве безработного два месяца. За этот период ему дважды выдавали направление на подходящую работу, но трудоустроен он не был, так как в первый раз вакансия была уже занята, а второй раз —

он отказался от поступления на работу, так как заработная плата, предложенная ему, была слишком мала (6000 руб.).

Зайцев получил в службе занятости третье направление на работу. Придя на другой день в организацию, куда было дано направление, он получил отказ, так как этой организации нужен был специалист иного профиля. Зайцев принес в службу занятости направление с отметкой о причине отказа в приеме на работу, а через неделю узнал, что ему приостановили выплату пособия на один месяц. Зайцев не согласился с решением службы занятости.

В каких случаях и на какой срок может быть приостановлена выплата пособия по безработице? Как Зайцев может защитить свои права безработного?

Задача 4. Лукашина 23 года проработала продавцом в рыбном магазине. После продажи магазина она была уволена по собственному желанию.

Лукашина встала на учет в центр занятости и имела статус безработной уже десять месяцев. Ей неоднократно отказывали работодатели, к которым она получала направления на трудоустройство (Лукашиной — 53 года). Два раза она сама отказалась от предложенной работы, так ей предлагали вакансии разнорабочей на стройке. Служба занятости приостановила ей выплату пособия на три месяца.

Оцените правомерность действий службы занятости. Какова может быть общая продолжительность выплаты Лукашиной пособия по безработице, а также его размер? Может ли быть Лукашиной досрочно назначена пенсия по старости?

Задача 5. Ранее не работавший Юшкевич отказался от участия в оплачиваемых общественных работах, предложенных ему службой занятости, и настаивал на трудоустройстве на подходящую работу либо направлении на профессиональную подготовку. Центр занятости, где он был зарегистрирован как ищущий работу, вновь выдал направление на общественные работы, но в другую организацию. Юшкевич отказался получать это направление.

Оцените правомерность действий сторон. Какая работа может считаться для Юшкевича подходящей? В каком случае он может быть направлен на профессиональное обучение? Каковы правовые последствия действий Юшкевича?

Задача 6. Проработавшая научным сотрудником в НИИ более 20 лет Покровская обратилась в службу занятости по месту жительства через две недели после увольнения по п. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ и была зарегистрирована в целях поиска подходящей работы.

Специалистом центра занятости ей была предложена вакансия инженера по имеющейся у нее специальности в научно-производственной фирме в том же районе города с окладом выше прежнего, но по срочному трудовому договору для замены временно отсутствующего работника. Покровская отказалась от этой работы, так как прежний ее трудовой договор носил постоянный характер. Следующая предложенная вакансия оказалась работой по гражданско-правовому договору об оказании услуг в той же фирме.

Можно ли считать предложенную работу подходящей? Каковы последствия отказа Покровской в данном случае? В каком случае и когда она будет иметь право на пособие по безработице?

Задача 7. Кравцов в течение года после увольнения занимался предпринимательством в сфере бытовых услуг, имел соответствующую регистрацию и налогооблагаемый доход. Со временем, решив сменить род деятельности, он обратился в центр занятости с целью поиска работы, предоставив необходимые документы, в том числе справку из налоговой инспекции о доходе за прошедший год.

В каком случае Кравцов может получить статус безработного? Какие документы ему необходимо предоставить в службу занятости? Определите размер его пособия по безработице.

Задача 8. Трунова, 42 лет, была уволена за нарушение трудовой дисциплины. Она обратилась в службу занятости и была признана безработной, однако в течение 12 месяцев не была трудоустроена. Служба занятости по истечении этого периода перестала выплачивать пособие. В течение следующих шести месяцев Труновой так и не удалось найти работу, и она потребовала возобновить выплату пособия. Однако служба занятости отказала ей в этом. Трунова обратилась к юристу за разъяснениями.

Какой ответ должен дать юрист?

Задача 9. Безработный Смирнов в течение трех месяцев не получал пособие по безработице. На все его обращения в районный и городской центры занятости за пособием ему отвечали, что нет денег, поскольку они не перечислены из федерального бюджета. Смирнов подал исковое заявление в районный суд с просьбой взыскать в его пользу с районного центра занятости пособие по безработице за 3 месяца и дополнительно взыскать 10 тыс. руб. в виде компенсации морального вреда. Представитель центра занятости в суде пояснил, что иск нужно предъявлять к Министерству финансов РФ, поскольку деньги не поступили по его вине. Какой орган несет ответственность перед безработным Смирновым?

Задача 10. Житель Москвы заключил срочный трудовой договор с организацией во Владивостоке, где получил временную регистрацию по месту проживания. После истечения срока трудового договора он обратился за регистрацией в качестве безработного во Владивостокский районный центр занятости. Центр занятости отказал ему в регистрации. Оцените правомерность действий центра занятости.

Тема 7. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание и порядок заключения

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

1. Дайте характеристику понятия, сторон и содержания трудового договора.
2. Какие существуют виды трудовых договоров?
3. Каков порядок заключения трудового договора (прием на работу)?
4. Дайте понятие трудового договора.
5. Кто является сторонами трудового договора?
6. Что собой представляет содержание трудового договора?
7. Охарактеризуйте обязательные и дополнительные условия трудового договора.
8. Что собой представляет испытание при приеме на работу?
9. Каков общий порядок заключения трудового договора?
10. Какова форма трудового договора?
11. Что такое юридические гарантии при приеме на работу?
12. Каков порядок вступления трудового договора в силу?
13. Что собой представляет аннулирование трудового договора?
14. Что такое срок трудового договора?
15. Каковы общие правила заключения срочного трудового договора?

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Сущность трудового договора.
2. Понятие и содержание трудового договора.
3. Форма и порядок заключения трудового договора.
4. Виды трудового договора.
5. Особенности трудового договора с руководителем организации.

Задания для самостоятельной работы:

Задание 1. Составьте проект трудового договора:

- с генеральным директором акционерного общества;
- юрисконсульту юридической фирмы;
- менеджером по персоналу общества с ограниченной ответственностью;
- преподавателем высшего учебного заведения.

Задание 2. Раскройте понятие и определите значение трудового договора для работника и работодателя. Результат работы представьте в виде эссе.

Задание 3. Составьте развернутую схему «Виды переводов на другую работу», отразив в ней классификацию переводов:

- по срокам перевода на другую работу;
- месту перевода на другую работу;
- инициативе на перевод на другую работу.

Используя данную схему, охарактеризуйте различные виды переводов на другую работу с указанием оснований переводов, их предельного срока (для временных переводов), необходимости согласования перевода на другую работу с работником (за исключением случаев, когда такое согласование не требуется) и предусмотренных трудовым законодательством гарантий работникам при переводе их на другую работу. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 4. Представьте себе, что вы юрисконсульт акционерного общества. Работники общества обратились к вам с просьбой объяснить преимущества и недостатки расторжения трудового договора по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ без соблюдения работодателем двухмесячного срока предупреждения об увольнении. Сформулируйте свой ответ.

Задание 5. Составьте проект трудового договора, заключаемого с:

- генеральным директором общества с ограниченной ответственностью;
- работником, работающим по совместительству;
- работником, работающим у работодателя — индивидуального предпринимателя;
- доцентом высшего учебного заведения;
- водителем автобуса автобусного парка.

Задание 6. Перечислите основания и порядок установления особенностей регулирования труда в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 7. Представьте себе, что вы юрисконсульт организации.

Генеральный директор организации дал вам поручение подготовить справку о порядке увольнения работника в возрасте до 18 лет за прогул.

Составьте соответствующую справку с учетом дополнительных гарантий, предоставленных законодательством для несовершеннолетних.

Задание 8. Представьте себе, что — вы замещаете должность ассистента в высшем учебном заведении. С учетом имеющейся вакансии вы решили заключить с вузом трудовой договор о работе по внутреннему совместительству по аналогичной должности ассистента на той же кафедре.

Выберите один из возможных вариантов договоренности с вузом, который, на ваш взгляд, соответствует действующему законодательству и не ущемляет ваши интересы:

- соглашение о заключении трудового договора, но с продолжительностью рабочего времени не более 20 часов в неделю;
- соглашение о заключении трудового договора с продолжительностью рабочего времени 18 часов в неделю (половина сокращенной рабочей недели преподавателя);

Оцените позицию вуза, который отказался заключать трудовой договор, сославшись на то, что внутреннее совместительство по аналогичной должности не разрешается в случаях, когда работнику установлена сокращенная рабочая неделя.

Практические задания:

Прием на работу. Заключение трудового договора

Задача 1. При поступлении на работу Соколов не смог предъявить трудовую книжку в связи с ее утратой и обратился с письменным заявлением к работодателю оформить ему новую трудовую книжку. Работодатель отказался оформить ему новую

трудовую книжку. Свой отказ он обосновывал тем, что в случае утраты трудовой книжки ее дубликат выдается работнику по последнему месту его работы. Соколов же настаивал на выдаче ему новой трудовой книжки работодателем, ссылаясь на то, что организация, в которой он ранее работал, — ликвидирована.

Каков порядок выдачи новой трудовой книжки работнику в связи с ее утратой или повреждением?

Задача 2. Губанова была принята на должность начальника планово-экономического отдела ФГУП сроком на один год. В трудовом договоре не было указано обстоятельство (причина), послужившее основанием для заключения с ней срочного трудового договора. По истечении годичного срока, указанного в трудовом договоре, Губанова была уволена по п. 2 ст. 77 Трудового кодекса РФ (истечение срока трудового договора). После получения трудовой книжки и копии приказа об увольнении Губанова обратилась в суд с иском к ФГУП о восстановлении на работе, признании срочного трудового договора заключенным на неопределенный срок, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Как должно быть решено это дело в суде? На какие обстоятельства суду следует обратить внимание при разрешении этого дела?

Задача 3. Карпова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Из материалов дела следует, что Карпова работала художественным руководителем ансамбля песни и танца с 1999 г., а в 2003 г. с ней был заключен срочный трудовой договор сроком на один год о назначении на ту же должность.

По окончании срока, указанного в трудовом договоре, она была уволена по п. 2 ст. 77 Трудового кодекса РФ (истечение срока трудового договора). Как должно быть решено это дело в суде? На какие обстоятельства суду следует обратить внимание при разрешении этого дела?

Задача 4. Захарова была принята на работу заместителем главного бухгалтера магазина «Чешский двор» с четырехмесячным испытательным сроком. В течение этих четырех месяцев Захарова неоднократно опаздывала на работу, в связи с чем и была уволена работодателем по ст. 71 Трудового кодекса РФ. Захарова с увольнением не согласилась и обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В суде она предъявила медицинское заключение о своей беременности.

Как должно быть решено данное дело? Сформулируйте решение суда.

Задача 5. По договоренности между двумя руководителями ГУП Савельев, с его согласия, был приглашен в ГУП «Автобусный парк № 1» на должность мастера. В приказе о приеме Савельева на работу в ГУП «Автобусный парк № 1» было указано, что он зачисляется на должность мастера с трехмесячным испытательным сроком. Савельев был ознакомлен с изданным приказом под роспись, не придав особого значения установленному ему испытательному сроку. Через месяц его уволили как не выдержавшего предварительное испытание.

Законно ли увольнение Савельева?

Задача 6. По договоренности с главным бухгалтером Акционерного общества (АО) «Север» Сидорова была допущена к работе в качестве бухгалтера-ревизора. В отделе кадров АО «Север» ей пообещали заключить трудовой договор и издать приказ о приеме на работу через неделю. Однако по истечении недельного срока ее работы в организации в заключении трудового договора ей было отказано генеральным директором АО «Север» в связи с перерасходом фонда заработной платы и отсутствием в штатном расписании должности бухгалтера-ревизора. Договоренность с главным бухгалтером была признана недействительной.

На что может рассчитывать Сидорова с точки зрения трудового права? Проанализируйте создавшуюся ситуацию.

Задача 7. С Медведевым был заключен трудовой договор, в котором не был оговорен день начала его работы. Медведев вышел на работу по истечении четырех рабочих дней после вступления трудового договора в силу. Однако к работе он не смог приступить, так как работодатель ознакомил его с приказом о признании ранее заключенного с ним трудового договора недействительным (незаключенным). Аннулирование трудового договора работодатель обосновал отсутствием Медведева на работе в течение четырех рабочих дней без уважительной причины. Медведев же ссылаясь на то, что он не смог приступить к работе по уважительной причине — болезни жены и требовал отмены приказа об аннулировании трудового договора. Работодатель отказался признать указанную причину уважительной. Разрешите дело по существу.

Задача 8. Четырнадцатилетний подросток после окончания семи классов средней школы во время летних каникул решил поступить на работу в качестве мойщика легковых машин. Руководитель автосервиса, куда обратился подросток, потребовал от него справку из школы о том, что ему разрешается поступить на работу. Директором школы в выдаче подобной справки ему было отказано на том основании, что согласно Закону РФ «Об образовании» все подростки в возрасте до 15 лет должны учиться в школе для получения основного общего образования и не имеют права работать.

Разрешите сложившуюся ситуацию по существу.

Задача 9. Редактор издательства Соловьева, будучи беременной, была уволена по инициативе работодателя по сокращению штатов. Спустя две недели после увольнения Соловьева обратилась с иском в суд о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и судебных расходов на адвоката. Через три недели после увольнения беременность Соловьевой была прервана.

Какое решение должен принять суд?

Задача 10. Петровой, имеющей ребенка в возрасте до одного года, при поступлении на работу в АО «Русь» на должность экономиста был установлен испытательный срок продолжительностью два месяца. Петрова против установления ей испытательного срока не возражала. По истечении месяца работы она была в письменной форме предупреждена генеральным директором о том, что не выдержала испытание, и указывались причины, которые послужили основанием для принятия решения о расторжении с ней трудового договора по ст. 71 Трудового кодекса РФ.

Разрешите сложившуюся ситуацию по существу.

Задача 11. С директором государственного унитарного предприятия был заключен трудовой договор сроком на пять лет. В договоре было предусмотрено предоставление директору квартиры, а также других социально-бытовых льгот.

По трудовому договору директор должен был к концу второго года работы ввести в эксплуатацию цех по переработке сельскохозяйственной продукции. В связи с тем что строительство цеха не было завершено к обусловленному сроку, директор был уволен по п. 13 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Не согласившись с увольнением, директор обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Проанализируйте сложившуюся ситуацию. Как должно быть решено это дело?

Задача 12. Машинист маневрового тепловоза Котов приказом начальника депо был лишен права управления тепловозом сроком на один месяц за нарушение должностной инструкции локомотивной бригады, запрещающей передавать управление локомотивом другим лицам, не имеющим свидетельства на право управления локомотивом. В связи с отказом от перевода на работу помощником машиниста тепловоза он был уволен по п. 9 ст. 83 Трудового кодекса РФ. Не согласившись с увольнением, Котов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Законно ли увольнение Котова?

Задача 13. Иванова была принята на работу по срочному трудовому договору для исполнения обязанностей отсутствующего работника на должность экономиста планово-

финансового отдела. Эту должность замещала Петрова, находящаяся в отпуске по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет. По истечении шести месяцев работы Иванова была уволена в связи с истечением срока трудового договора. Ее увольнение было связано с выходом из отпуска Петровой. Узнав об увольнении, Иванова обратилась к работодателю с заявлением о продлении срока ее трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. К заявлению была приложена соответствующая медицинская справка.

Разрешите сложившуюся ситуацию по существу.

Задача 14. Ассистент Белов был фактически допущен заведующим кафедрой к чтению лекций и проведению семинарских занятий со студентами в соответствии с расписанием занятий, утвержденным ректором, до заключения с ним трудового договора в письменной форме и издания приказа по вузу о приеме его на должность ассистента по соответствующей кафедре.

Можно ли считать ассистента Белова принятым на работу? Освобождает ли работодателя фактический допуск к работе от обязанности оформить с работником трудовой договор в письменной форме?

Задача 15. Генеральный директор автомобильного завода издал приказ о переходе через два месяца всех работников предприятия с двухсменного на трехсменный режим работы. Новый режим работы позволит обеспечить более эффективное и рациональное использование производственных мощностей и увеличить объем выпускаемой продукции. Ряд работников, среди которых было: двое несовершеннолетних; отец, воспитывающий пятилетнего ребенка без матери; беременная женщина; инвалид и три женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет, заявили, что они не хотят работать в ночную смену. За разъяснением своих прав они обратились к юристу.

Сформулируйте ответ юриста.

Тема 8. Изменение трудового договора. Прекращение трудового договора

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

1. Охарактеризуйте общий порядок прекращения трудового договора.
2. Перечислите общие основания прекращения трудового договора.
3. В чем отличия перевода на другую работу и перемещения на другое рабочее место?
4. Охарактеризуйте временный перевод на другую работу и отстранение от работы.
5. Дайте характеристику понятия изменения трудового договора.
6. Какие существуют виды изменения трудового договора?
7. Что собой представляет перевод на другую работу?
8. Каковы особенности правового регулирования временного перевода на другую работу?
9. Охарактеризуйте особенности перемещения работника на другое рабочее место.
10. Каковы основания и порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора?
11. Что такое отстранение от работы? Какие для этого необходимы основания и условия?
12. Каковы основания прекращения трудового договора?
13. Дайте классификацию оснований прекращения трудового договора.
14. В чем особенности прекращения трудового договора по совместной инициативе сторон трудового договора?
15. В чем особенности прекращения трудового договора по истечению его срока?
16. В чем особенности расторжения трудового договора по инициативе работника?
17. Каковы правовые особенности расторжения трудового договора по инициативе работодателя?

18..Охарактеризуйте прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон?

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Изменение условий трудового договора (теория и практика).
2. Расторжение трудового договора по инициативе работника: анализ материалов практики.
3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: анализ судебной практики.
4. Расторжение трудового договора в связи с сокращением численности штатов или организации, ликвидация организации (на материалах практического применения законодательства).
5. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (по материалам практического применения законодательства)
6. Прекращение трудового договора как санкция за правонарушения (на материалах практического применения законодательства).

Задания для самостоятельной работы:

1. Составьте схему условий и оснований изменения трудового договора.
2. Составьте схему-классификацию условий прекращения и расторжения трудового договора.

Практические задания:

Перевод на другую работу. Изменение определенных сторонами условий трудового договора

Задача 1. Приказом начальника локомотивного депо машинист электровоза Суслов был переведен на работу машинистом тепловоза. Суслов от перевода отказался, считая его незаконным, так как в его трудовом договоре было указано, что он принят на работу машинистом электровоза. Через три дня после перевода Суслов был уволен по подп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ за прогул — отсутствие на работе без уважительной причины. Увольнение было обосновано тем, что Суслов не выполнил требования работодателя о его переводе на работу машинистом тепловоза, к работе не приступил, совершив тем самым, по мнению работодателя, прогул. Суслов с подобным увольнением не согласился и обратился в суд с иском о восстановлении на работе в должности машиниста электровоза. При этом он утверждал, что согласия на перевод не давал, и поэтому приказ работодателя о его переводе на работу машинистом тепловоза издан с нарушением ст. 72 Трудового кодекса РФ.

Ответчик же считал, что вправе был перевести Суслова с одного вида локомотива на другой, так как трудовая функция, указанная в его трудовом договоре, при этом не менялась. Суслов имеет допуск на управление как электровозом, так и тепловозом.

Как должно быть решено это дело в суде?

Задача 2. Петров в нерабочее время, управляя личным автомобилем, был лишен водительского удостоверения за нарушение правил дорожного движения и управление автомобилем в нетрезвом состоянии сроком на шесть месяцев. В связи с этим генеральный директор организации, где Петров работал водителем, издал приказ о его переводе в разнорабочие. Петров отказался перейти на новую работу, но ежедневно приходил на работу, где ничего не делал. Через неделю он был уволен с работы за прогул.

Решите вопрос о правомерности действий генерального директора.

Задача 3. Шатова работала на швейной фабрике в должности швеи-мотористки. В соответствии с медицинским заключением ей была рекомендована работа, не связанная с шумом и поднятием тяжестей. На основании медицинского заключения, предоставленного Шатовой работодателю, она без ее согласия была переведена на работу по нумерации кроя. Однако к этой работе она так и не приступила и была уволена в соответствии с п. 8 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Шатова с подобным увольнением не согласилась и обратилась в суд с иском о восстановлении ее на работе в должности швей-мотористки.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 4. В результате урагана были существенно повреждены производственные постройки для хранения готовой продукции завода «Электрон».

Директор завода издал приказ о временном переводе всего инженерно-технического персонала на работы по устранению последствий урагана. Часть работников отказалась от такого перевода, мотивируя свой отказ тем, что они заключали трудовой договор по другой работе, а ликвидация последствий урагана не входит в их трудовые обязанности.

Каков порядок временного перевода работников на другую работу? Оцените доводы сторон.

Задача 5. В результате реорганизации в виде присоединения одной организации к другой ряд должностей в присоединяемой организации должен был быть сокращен. Работникам, занимающим сокращаемые должности, работодателем были предложены другие, но ниже оплачиваемые вакантные должности. Работники письменно отказались от перевода на ниже оплачиваемые должности, но подтвердили свое желание сохранить трудовые отношения после реорганизации на прежних условиях, указанных в трудовых договорах.

После завершения процесса реорганизации работники, которые отказались от перевода на предложенные им ниже оплачиваемые вакансии, были уволены по п. 6 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Однако работники с подобным увольнением не согласились и обратились с исками в суд. В заявлениях они требовали восстановить их на работе в прежних должностях и выплатить компенсации за весь период вынужденного прогула.

Дайте правовую оценку действиям работодателя. Сформулируйте решение суда.

Задача 6. В результате производственной аварии механика Серова перевели на другой участок того же предприятия на не обусловленную трудовым договором работу без указания срока перевода. При этом оплата труда Серова по выполняемой работе существенно уменьшилась. Серов обратился в юридический отдел организации с запросом: законен ли подобный его перевод на другую работу на указанных выше условиях?

Сформулируйте ответ, полученный Серовым в юридическом отделе.

Задача 7. Самойлов был принят в Ремонтно-эксплуатационное управление (РЭУ) на работу слесарем-сантехником. Через шесть месяца работы его перевели на должность мастера участка с формулировкой в приказе: «...на период отпуска мастера участка». В связи с тем, что мастер участка после отпуска уволился по собственному желанию, Самойлов вынужден был проработать еще два месяца на должности мастера цеха, после чего обратился к начальнику РЭУ с требованием вернуть его на должность слесаря-сантехника. Однако в этом Самойлову было отказано. По мнению начальника РЭУ, соглашение о временном характере перевода утратило силу, и перевод Самойлова теперь считается постоянным. Самойлов обратился за консультацией к юристу.

Сформулируйте ответ юриста.

Задача 8. Жуков был принят на должность экономиста планово-финансового отдела судостроительного завода. Через год работы приказом генерального директора он был переведен на должность главного экономиста того же отдела без его согласия. При этом генеральный директор ссылаясь на то, что при подобном перемещении условия и характер работы Жукова не изменились, а заработная плата его возросла в два раза, следовательно, согласия работника на подобное перемещение не требуется. Жуков, будучи не согласен с подобным переводом, поскольку характер и объем работы его изменился, подал заявление в комиссию по трудовым спорам (КТС).

Каково должно быть решение КТС?

Задача 9. В связи с катастрофой природного характера директор магазина своим приказом перевел бухгалтера Сергееву, юристконсульта Новожилова и всех работников планового отдела на работы по ликвидации стихийного бедствия.

Указанные выше работники отказались от такого перевода, мотивируя это тем, что имеет место перевод на не обусловленную трудовым договором работу.

Правомерны ли действия работодателя?

Задача 10. Елисеева работала в унитарном предприятии в качестве ландшафтного дизайнера. Директор предприятия своим приказом перевел ее на работу по уборке городских озеленений. Однако Елисеева отказалась от перевода и была уволена с работы.

Не согласившись с решением директора, она обратилась в суд с иском о восстановлении на прежней работе. Какое решение должен вынести суд?

Задача 11. Данилов работал сторожем на хлебозаводе. В связи с производственной аварией его перевели рабочим в бригаду по приемке готовой продукции с увеличением заработной платы в два раза. Однако Данилов отказался от перевода. Директор хлебозавода предложил ему написать заявление об увольнении по собственному желанию. Данилов такое заявление написал и был уволен через две недели. Через неделю после увольнения он решил вернуться на работу, но в приеме на работу ему было отказано. Данилов обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Как должно быть решено это дело в суде?

Задача 12. В связи с производственной аварией в ремонтном цехе токаря IV разряда Изотова перевели на работу грузчиком на 2 месяца. В прокатном цехе из-за болезни разнорабочего Сазонова перевели в разнорабочие слесаря Большакова.

Изотов и Большаков обратились в КТС с жалобами на незаконный перевод.

Каковы основания и условия перевода работника на другую работу по инициативе работодателя?

Правомерны ли действия работодателя?

Задача 13. Можно ли перевести работника, работающего по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, на работу по срочному трудовому договору?

Прекращение трудового договора

Задача 1. Юристконсульт Петров обратился к генеральному директору закрытого акционерного общества с заявлением об увольнении его по собственному желанию. В своем заявлении он указал лишь основание увольнения, поставил подпись и дату написания заявления. Генеральный директор принял решение уволить Петрова через два дня, что и было зафиксировано им на заявлении Петрова в виде письменного указания для отдела по работе с персоналом.

После выхода приказа об увольнении по собственному желанию, получения трудовой книжки и полного расчета Петров обратился в суд с иском о восстановлении его на работе, так как считал, что при его увольнении по собственному желанию работодатель нарушил требования ст. 80 Трудового кодекса РФ.

Оцените правомерность действий генерального директора. Подлежит ли восстановлению на работе юристконсульт Петров?

Задача 2. Смирнов обратился к генеральному директору акционерного общества с заявлением об увольнении по собственному желанию. По истечении двух недель после подачи заявления Смирнов практически не прекращал работу, а еще через неделю работы обратился с заявлением к генеральному директору о предоставлении ему трех нерабочих дней в счет ежегодного оплачиваемого отпуска. Однако генеральный директор отказался удовлетворить его просьбу и издал приказ об увольнении Смирнова по собственному желанию на основании ранее поданного им заявления, выплатив ему заработную плату с учетом последнего дня работы. Смирнов обратился в суд с иском о восстановлении его на работе.

Сформулируйте решение суда.

Задача 3. Начальник отдела организации Огнев в субботу (нерабочий день) направил по факсу генеральному директору заявление с просьбой предоставить ему один нерабочий день в счет ежегодного оплачиваемого отпуска. В понедельник он отсутствовал на работе, считая, что находится в отпуске. Во вторник, когда Огнев вышел на работу, генеральный директор потребовал от него объяснения по поводу отсутствия его на работе в течение всего рабочего дня — понедельника. Огнев в письменном объяснении мотивировал свое отсутствие нахождением в отпуске. Через неделю генеральный директор издал приказ об увольнении Огнева за прогул (подп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Правомерно ли увольнение Огнева с работы?

Задача 4. Слесарь Кузьмин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате всего времени вынужденного прогула, считая свое увольнение по подп. «б» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ (появление на работе в нетрезвом состоянии) незаконным. В судебном заседании Кузьмин пояснил, что действительно был обнаружен мастером в подсобном помещении на территории предприятия в нетрезвом состоянии. Однако в этот день он находился в отгуле, а на работу он зашел, чтобы переговорить с коллегами по поводу предстоящего ремонта грузового лифта, и к работе в этот день он не приступал.

Правомерно ли увольнение с работы Кузьмина? Как должен быть разрешен этот спор в суде?

Задача 5. Петров обратился с иском в суд к ФГУП о восстановлении на работе в должности бухгалтера, взыскании пособия по временной нетрудоспособности. Кроме того Петров утверждал, что работодатель при его увольнении нарушил ст. 81 и 193 Трудового кодекса РФ.

Петров совершил прогул 1 августа и в соответствии с приказом директора организации был уволен 1 сентября по подп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ. В день увольнения Петров не вышел на работу по причине болезни и был временно нетрудоспособен по 16 октября. При выходе Петрова на работу 17 октября в отделе кадров ФГУП его ознакомили с приказом об увольнении — 1 сентября, предложили получить трудовую книжку и полный расчет на день увольнения и отказались выплатить пособие по временной нетрудоспособности.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 6. Программист Котова 4 сентября, придя на работу, направилась в кассу, получила заработную плату и, не появляясь на рабочем месте, пошла в парикмахерскую, а затем в магазин за покупками. К работе она приступила спустя 4 часа. Через неделю 11 сентября Котова была уволена за прогул.

Считая, что она наказана слишком строго, Котова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она ссылалась на следующие обстоятельства: отсутствие ее на работе в течение части рабочего дня нельзя рассматривать как прогул, а за совершенный дисциплинарный проступок она готова принять любое иное дисциплинарное взыскание. Кроме того, с 10 по 14 сентября она была временно нетрудоспособна (болела), а больничный лист находится у нее.

Допустил ли работодатель какие-либо ошибки при увольнении Котовой?

Задача 7. Работница швейной фабрики Сеницына была задержана на проходной с похищенными ценностями, о чем сотрудниками службы безопасности предприятия был составлен протокол. На основании этого протокола директором фабрики был издан приказ об увольнении Сеницыной по подп. «г» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Сеницына возражала против подобного увольнения, ссылаясь на то, что хищения чужого имущества не было, все ценности у нее были изъяты и возвращены в цех готовой продукции, а за попытку хищения чужого имущества расторжение трудового договора не предусмотрено действующим законодательством.

Решите сложившуюся ситуацию по существу.

Задача 8. Смирнова обратилась в суд с иском к АО «Радуга» о восстановлении на работе, оплате времени вынужденного прогула и возмещении морального вреда.

Решением районного суда иск Смирновой в части восстановления на работе и возмещения морального вреда удовлетворен. В части оплаты вынужденного прогула в иске отказано. При этом суд исходил из того, что во время вынужденного прогула Смирнова продолжала работать по совместительству в ООО «Русь», где получала заработную плату, превышающую средний заработок по месту основной работы, с которой она была незаконно уволена.

Данное дело рассматривалось в порядке судебного надзора Судебной коллегией по гражданским делам Верховного Суда РФ.

Какое определение должна вынести Судебная коллегия?

Задача 9. Грачев обратился в суд с иском к ОАО «Горизонт» об изменении даты и основания увольнения, взыскании заработной платы за все время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. При этом он ссылаясь на следующие обстоятельства.

Работая в ОАО «Горизонт» в должности старшего мастера по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок, 18 мая 2006 г. Грачев подал заявление об увольнении с работы по собственному желанию и после истечения двухнедельного срока предупреждения 2 июня 2006 г. прекратил работу.

В выдаче трудовой книжки на руки Грачеву было отказано.

20 июня 2006 г. Грачев получил трудовую книжку по почте с записью о его увольнении 5 июня 2006 г. за прогул (подп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ).

Дайте правовую оценку действиям работодателя. Какое решение должен вынести суд?

Тема 9. Защита персональных данных работника

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

1. Дайте понятие персональных данных работника.
2. Какие существуют общие требования при обработке персональных данных и гарантии их защиты?
3. Правовое регулирование и ответственность при передаче персональных данных работника.

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Положение о персональных данных работника.
2. Гарантии защиты персональных данных работника.
3. Ответственность за разглашение персональных данных работника.

Задания для самостоятельной работы:

1. Составьте форму письменного согласия субъекта персональных данных на обработку своих данных.
2. Разработайте положение о защите персональных данных для организации.

Практические задания:

Задача 1. Иванов обратился в АО «Стелла» с просьбой принять его на эту в качестве ведущего специалиста отдела маркетинга. Начальник кадровой службы направил запрос в психоневрологический диспансер по месту жительства Иванова, в котором просил сообщить сведения о состоянии психического здоровья и о фактах обращения Иванова за психиатрической помощью, поскольку организации необходимо решить вопрос о пригодности Иванова для выполнения работы.

Законны ли действия начальника кадровой службы?

Задача 2. Воронина обратилась к директору столовой с заявлением о приеме ее на работу на должность кассира. Ворониной, которая ранее работала кладовщиком в ателье, было предложено принести характеристику с последнего места работы. Воронина с этим

не согласилась. Директор «Экстры» принял решение не заключать с ней трудовой договор.

Правомерно ли решение директора?

Задача 3. При проведении проверки хранения первичной документации по учету труда и его оплаты было обнаружено, что в личном деле одного из сотрудников федерального агентства отсутствуют сведения из налоговой службы об имущественном положении, а также данные дактилоскопической регистрации. Инспектор труда потребовал предъявить указанные документы.

Правомерны ли требования инспектора труда?

Тема 10. Рабочее время и режим труда. Время отдыха и его виды

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

1. Дайте понятие рабочего времени.
2. Нормирование и виды рабочего времени.
3. Как регламентируется работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени?
4. Что такое режим труда?
5. Что собой представляет учет рабочего времени?
6. Охарактеризуйте понятие и виды времени отдыха.
7. Каковы виды и порядок предоставления отпусков?
8. Охарактеризуйте понятие и виды времени отдыха.
9. Перерывы в течение рабочего дня (смены).
10. .Что собой представляет ежедневный (междусменный) отдых, еженедельный непрерывный отдых (выходные дни), нерабочие праздничные дни?
11. .Охарактеризуйте особенности предоставления ежегодных отпусков.
12. .Охарактеризуйте понятие и виды отпусков?
13. .Что собой представляет ежегодный основной оплачиваемый отпуск? Удлиненные оплачиваемые отпуска? Дополнительные ежегодные оплачиваемые отпуска?
14. .Каков порядок исчисления продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков?
15. .Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
16. .Что собой представляют гарантии реализации права на ежегодный оплачиваемый отпуск?
17. .Каковы условия предоставления дополнительных выходных дней?
18. .Охарактеризуйте отпуск в связи с ожиданием и рождением (усыновлением) ребенка?
19. .Каков порядок предоставления учебных отпусков?
20. .Что такое отпуск без сохранения заработной платы?

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Правовое регулирование командировок.
2. Правовое регулирование отпусков без сохранения заработной платы.
3. Правовые проблемы ежегодных и дополнительных отпусков.
4. Режимы рабочего времени.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. В ООО «Континент», занимающееся производством металлопластиковых окон, поступил срочный заказ на изготовление крупной партии стеклопакетов для одного из офисов банка. Генеральный директор ООО «Континент» принял решение о привлечении работников к работе в выходные дни.

Подготовьте:

1) пакет документов, необходимых работодателю, для направления в выборный профсоюзный орган в рамках процедуры учета мнения указанного органа по вопросу о привлечении работников к работе в выходные дни в изложенных выше обстоятельствах;

2) мотивированное мнение выборного профсоюзного органа по данному вопросу.

Задание 2. Укажите виды и продолжительность отпусков, на которые имеют право следующие категории работников:

- машинист тепловоза;
- преподаватель вуза;
- фармацевт аптеки;
- водитель троллейбуса;
- юрист частной юридической фирмы;
- судья федерального суда общей юрисдикции;
- агент по недвижимости в строительной компании.

Задание 3. Определите, чьи пожелания относительно времени предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска работодатель должен учесть в обязательном порядке:

- пенсионера по возрасту;
- несовершеннолетнего работника;
- женщины, имеющей ребенка двух лет;
- работника, совмещающего работу с обучением в вузе по профилю своей деятельности;
- работника-донора;
- работающего инвалида III группы;
- работающего по совместительству;
- беременной женщины.

Задание 4. Определите дату выхода на работу следующих работников:

- курьера Кузнецова (17 лет), использующего основной оплачиваемый отпуск в полном объеме с 25 апреля;
- асфальтобетонщика Григорьева, использующего основной отпуск в полном объеме с 1 марта, а также дополнительный отпуск продолжительностью шесть рабочих дней;
- инженера Матвеева, использующего основной отпуск в полном объеме с 1 августа, а также три дня отгула, предоставленные ему за работу в выходные дни;
- сварщика Трофимова, работающего в г. Норильске и использующего основной отпуск в полном объеме с 1 октября, а также дополнительный отпуск за работу во вредных условиях продолжительностью 12 рабочих дней.

Задание 5. В связи с возникшими проблемами во взаимоотношениях с зарубежными партнерами и угрозой срыва исполнения крупного внешнеэкономического контракта генеральный директор АО «Импульс» принял решение отозвать из отпуска своего заместителя по экономике и финансам для участия в проведении переговоров.

Подготовьте документы, необходимые для оформления отзыва из отпуска заместителя генерального директора АО «Импульс» по экономике и финансам.

Практические задания:

Задача 1. В связи с болезнью сменщика водитель ОАО «Хлебозавод № 1» Токарев был вызван на работу в свой выходной день (работа осуществляется по графику: два дня — рабочие, два дня — выходные).

Какова процедура привлечения работника к работе в выходной день в указанных обстоятельствах? В какой форме должна быть компенсирована работа Токарева в его выходной день?

Задача 2. Голубева поступила на работу диспетчером в ГУП «Автотранс» 1 сентября 2005 г. Генеральный директор ГУП «Автотранс» 13 февраля 2006 г. издал приказ о предоставлении Голубевой оплачиваемого отпуска за первый рабочий год с 1 марта 2006 г., так как к этому времени истекает шесть месяцев ее работы в данной организации.

После ознакомления с приказом Голубева выразила свое несогласие уйти в отпуск с 1 марта и попросила перенести ей отпуск на летнее время. При этом Голубева заявила, что она является одинокой матерью, о чем работодателю известно, и имеет право на предоставление отпуска в любое удобное для нее время года.

Оцените правомерность действий генерального директора ГУП «Автотранс».

Подлежит ли удовлетворению просьба Голубевой? Изменится ли решение задачи, если предоставление Голубевой отпуска с 1 марта будет предусмотрено графиком отпусков? Какие действия может совершить работодатель в случае отказа Голубевой уйти в отпуск в срок, установленный графиком?

Задача 3. При разработке типового трудового договора в ОАО «Конкорд» генеральный директор предложил предусмотреть в нем следующий порядок использования работником ежегодного оплачиваемого отпуска:

1. Отпуск используется только по частям.
2. Разделение отпуска осуществляется на три части: первая — 14 календарных дней; вторая и третья — по семь календарных дней.
3. Время предоставления каждой из частей отпуска определяется графиком отпусков, утверждаемым работодателем на календарный год.

Правомерно ли включение указанных условий в трудовой договор?

Задача 4. Профсоюзный комитет НИИ «Трансмаш» обратился к генеральному директору с предложением о включении в коллективный договор обязанности работодателя по предоставлению дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, работающим на компьютере, продолжительностью:

- 3 календарных дня — при стаже работы в данной организации до трех лет;
- 5 календарных дней — при стаже работы в данной организации от трех до пяти лет;
- 7 календарных дней — при стаже работы в данной организации свыше пяти лет.

Генеральный директор НИИ «Трансмаш» выступил с встречным предложением — установить всем работникам, работающим на компьютере, дополнительный отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью семь календарных дней независимо от стажа работы в данной организации.

Оцените предложения каждой из сторон коллективного договора.

Задача 5. Работникам ООО «Крона» Круглову, Трубину и Масловой своевременно не была произведена оплата ежегодных отпусков. Они обратились к работодателю с требованием о перенесении ежегодных отпусков на другое время. Работодатель согласился перенести отпуск каждому из работников на следующий рабочий год. Однако работники настаивали на перенесении отпусков на другое время в течение текущего рабочего года.

Прав ли работодатель? Какие действия могут предпринять работники для защиты своего права на оплачиваемый отпуск?

Задача 6. В целях обеспечения непрерывного обслуживания пациентов в летний период графиком отпусков медицинского персонала частной клиники «Медком» было установлено поочередное предоставление отпусков взаимозаменяемым работникам. Кроме того, генеральный директор клиники издал приказ, в соответствии с которым в случае невыхода работника, относящегося к категории медицинского персонала, на работу из отпуска в срок, установленный графиком (по причине временной нетрудоспособности и др.), отпуск заменяющего его работника автоматически переносится. При этом отпуск заменяющему работнику может быть предоставлен не ранее выхода на работу заменяемого им работника.

Правомерно ли издание такого приказа? Какие меры может предпринимать работодатель в целях обеспечения непрерывного обслуживания пациентов (клиентов и т.п.) в отпускной период?

Задача 7. Инженеру Кузьминой был предоставлен очередной оплачиваемый отпуск с 5 июня по 2 июля.

30 июня она обратилась к работодателю с просьбой о продлении ей отпуска на десять дней, так как с 19 июня по 28 июля она осуществляла уход за больным ребенком, что подтверждается листком нетрудоспособности.

Работодатель отказал Кузьминой в продлении отпуска.

Правомерно ли решение работодателя?

Задача 8. Бухгалтер ООО «Интурсервис» Калинина поступила на работу 1 сентября 2002 г. С 7 октября 2002 г. ей был предоставлен отпуск по беременности и родам, а с 24 февраля 2003 г. — отпуск по уходу за ребенком до трех лет. 16 декабря 2005 г. она обратилась к работодателю с просьбой предоставить ей ежегодный оплачиваемый отпуск с 19 декабря 2005 г. (т.е. сразу после окончания отпуска по уходу за ребенком).

Подлежит ли удовлетворению просьба Калининой? Определите продолжительность стажа работы Калининой, дающего право на отпуск. Какова продолжительность отпуска, который должен быть предоставлен Калининой?

Задача 9. Вахтер Гришин, являющийся пенсионером по старости, обратился к работодателю с просьбой о предоставлении ему в текущем календарном году отпуска без сохранения заработной платы продолжительностью 28 календарных дней. Работодатель согласился предоставить Гришину только 14 календарных дней, ссылаясь на то, что именно такая продолжительность отпуска без сохранения заработной платы гарантирована Гришину трудовым законодательством. Гришин же настаивал на предоставлении ему именно 28 календарных дней с учетом того, что в предыдущем году он не воспользовался своим правом на указанный отпуск.

Оцените доводы сторон и разрешите ситуацию по существу.

Задача 10. Студентке первого курса заочного отделения Санкт-Петербургского государственного технического университета Никифоровой был предоставлен учебный отпуск для сдачи летней сессии с 25 мая по 15 июня.

16 июня она предъявила работодателю листок нетрудоспособности, из которого следовало, что в период с 1 по 7 июня Никифорова была больна. В этой связи она обратилась к работодателю с заявлением о продлении ей учебного отпуска на семь дней. При этом Никифорова ссылаясь на то, что из-за болезни она не смогла сдать один экзамен и с разрешения учебного управления собирается сдать его 22 июня.

Подлежит ли продлению учебный отпуск, предоставленный Никифоровой?

Задача 11. В целях обеспечения непрерывного обслуживания пациентов в летний период графиком отпусков медицинского персонала частной клиники «Медком» было установлено поочередное предоставление отпусков взаимозаменяемым работникам. Кроме того, генеральный директор клиники издал приказ, в соответствии с которым в случае невыхода работника, относящегося к категории медицинского персонала, на работу из отпуска в срок, установленный графиком (по причине временной нетрудоспособности и др.), отпуск заменяющего его работника автоматически переносится. При этом отпуск заменяющему работнику может быть предоставлен не ранее выхода на работу заменяемого им работника.

Правомерно ли издание такого приказа? Какие меры может предпринимать работодатель в целях обеспечения непрерывного обслуживания пациентов (клиентов и т.п.) в отпускной период?

Тема 11. Оплата и нормирование труда

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

1. Что такое заработная плата и системы оплаты труда?
2. Каковы особенности оплаты труда в случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных?

3. Дайте понятие заработной платы.
4. Перечислите принципы оплаты труда.
5. Какова структура заработной платы?
6. Охарактеризуйте особенности регулирования оплаты труда.
7. То собой представляет система государственных гарантий по оплате труда?
8. Что такое минимальный размер оплаты труда? Каков его размер в настоящее время?
9. Какие существуют формы оплаты труда?
10. Что такое индексация заработной платы?
11. Какие существуют системы оплаты труда?
12. Что такое тарифная система оплаты труда?
13. Каковы особенности оплаты труда при выполнении работы в условиях, отклоняющихся от нормальных?
14. Каков порядок оплаты сверхурочной работы?
15. Особенности оплаты труда в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время.
16. Что собой представляет ограничение удержаний из заработной платы?
17. Охарактеризуйте порядок и сроки выплаты заработной платы?
18. Какая ответственность предусмотрена за нарушение условий оплаты труда?
19. Что такое нормирование труда?
20. Понятие и виды нормирования труда.
21. Охарактеризуйте понятие и виды рабочего времени.
22. Что такое нормальное рабочее время, сокращенное рабочее время и неполное рабочее время?
23. Охарактеризуйте понятие режима рабочего времени.
24. Что такое сменная работа?
25. Что собой представляют специальные режимы рабочего времени: гибкое рабочее время; деление рабочего дня на части; суммированный учет рабочего времени?
26. Что такое ненормированное рабочее время?
27. Особенности регулирования работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
28. Что такое совместительство?
29. Что такое сверхурочная работа?

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Средний заработок: понятие, значение, правила начисления.
2. Индексация заработной платы.
3. Доплаты и надбавки к заработной плате.
4. Премияльные системы на предприятиях.
5. Правовые аспекты оплаты труда в РФ.

Задания для самостоятельной работы:

Задание 1. Составьте самостоятельно схему, в которой будет отражено, каким образом происходит сочетание государственного и договорного (коллективно-договорного и индивидуально-договорного) регулирования оплаты труда.

Задание 2. Предположим, к вам обратилась знакомая, которая считает, что на работе она подвергается дискриминации в условиях оплаты труда. Она попросила вас помочь ей обосновать свою позицию для обращения в суд с исковым заявлением. Какие обстоятельства по существу дела вам необходимо выяснить, чтобы выработать правовую позицию?

Задание 3. Представьте себе, что вас пригласили на работу. Как грамотный юрист вы понимаете, что условия оплаты труда необходимо прояснить на переговорах с будущим работодателем. Составьте перечень вопросов, которые необходимо задать

работодателю, чтобы полностью уяснить, на какую заработную плату вы будете иметь право?

Задание 4. Допустим, что вас как опытного юриста попросили разработать нормативную основу для правового обеспечения условий оплаты труда в организации.

Какие условия вы предложите включить в коллективный договор?

Какие локальные акты вы предложите разработать работодателю?

Какие условия вы предложите оговорить в локальных нормативных актах, трудовых договорах?

Задание 5. Представьте себе, что вы — мировой судья. Вы рассматриваете иск о взыскании невыплаченной в срок заработной платы. Какие обстоятельства дела необходимо прояснить в ходе судебного разбирательства для вынесения решения по такому иску? Составьте проект решения суда по такому делу (недостающие фактические данные придумайте сами).

Задание 6. Определите, кто и какую юридическую ответственность будет нести в связи с задержкой выплаты заработной платы? Рассчитайте размер материальной ответственности работодателя, если в декабре 2005 г. была задержана на 30 календарных дней выплата заработной платы, составляющей 10 000 руб.

Задание 7. Укажите, какие виды рабочего времени (нормальное, сокращенное, неполное) могут быть установлены следующим категориям работников:

- секретарь-референт (имеет ребенка семи лет);
- врач-стоматолог;
- юрисконсульт государственного унитарного предприятия;
- вахтер, являющийся инвалидом III группы;
- машинист буровой установки, занятых на подземных горных работах;
- водитель автобуса;
- курьер в аудиторской фирме (17 лет).

Задание 8. Определите, какой режим рабочего времени является оптимальным для следующих работников:

- механик авторемонтной компании, выполняющий срочные работы на дорогах;
- водитель автобуса, осуществляющий служебную развозку;
- менеджер туристической компании, занимающийся оформлением в уполномоченных органах паспортно-визовой документации;
- оператор котельной.

Задание 9. В ООО «Техномаркет», объединяющем крупную сеть магазинов розничной продажи бытовой техники и электроники, накануне новогодних праздников было принято решение об увеличении продолжительности рабочего дня на два часа.

Подготовьте:

1) пакет документов, необходимых работодателю для направления в выборный профсоюзный орган в рамках процедуры учета мнения указанного органа по вопросу о привлечении работников магазинов к сверхурочной работе 29, 30 и 31 декабря;

2) мотивированное мнение выборного профсоюзного органа по данному вопросу.

Задание 10. Представьте себе, что вы депутат Государственной Думы Федерального Собрания РФ. К вам обратились две группы избирателей. Одна группа считает, что в целях охраны здоровья работников и укрепления семьи необходимо запретить проведение сверхурочных работ. Вторая группа полагает, что поскольку человек самостоятельно распоряжается своими способностями к труду, следует устранить всякие ограничения на проведение сверхурочных работ. Оцените приведенные аргументы, сформулируйте собственную позицию.

Задание 11. Подготовьте пакет документов, сопровождающих изменение норм труда (норм выработки, времени и др. — *по выбору*) в связи с внедрением новой технологии производства, заменой физически и морально устаревшего оборудования на современное и т.п.

Практические задания:

Задача 1. Руководитель недавно созданного ООО «Салют» Никоненко предложил своему знакомому Трифонову поработать у него бухгалтером. Когда Трифонов пришел в необорудованный офис ООО, он выяснил, что реально в фирме пока работают двое: Никоненко и офис-менеджер Ирина, которая принимает звонки по телефону. Штат фирмы пока не сформирован, однако вести бухгалтерский учет необходимо, поэтому Трифонову было предложено приступить к работе. Трифонов проработал в ООО «Салют» более месяца, однако его прием на работу никто оформлять не собирался. На вопрос о выплате Трифонову заработной платы Никоненко отвечал, что наличных денег пока нет и нужно подождать, когда деятельность фирмы развернется в полном объеме.

Трифонов обратился к адвокату за разъяснениями, имеет ли он право подать заявление в суд о взыскании оплаты выполненной им работы, поскольку бухгалтерский отчет за месяц он оформил и сдал в налоговые органы, а также оформлял иные текущие бухгалтерские документы, на которых есть его подпись. Сформулируйте юридическую консультацию, которую должен дать адвокат по этому делу.

Задача 2. Решением муниципального совета было создано муниципальное унитарное предприятие для выполнения работ по муниципальному заказу. В связи с отсутствием муниципального заказа предприятие долгое время никаких работ не выполняло. В штате предприятия — директор, главный инженер, главный бухгалтер. В связи с тем что им несколько месяцев не выплачивалась заработная плата, они обратились с иском в суд.

Сформулируйте решение суда.

Задача 3. Субботина была принята на работу в муниципальную больницу в качестве уборщицы. Режим работы был определен на основании графика сменности — через день, в очередь с другой уборщицей. Получая через месяц заработную плату, Субботина узнала, что им начислена одинаковая сумма, несмотря на то, что в истекшем месяце Субботина работала в праздничный день — 23 февраля, а другая уборщица в обычные дни. Субботина обратилась за разъяснениями к юристу.

Дайте разъяснения по существу проблемы.

Задача 4. В организации 1 февраля 2006 г. в результате сокращения численности штата по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ были уволены два работника с повременной оплатой труда (месячный оклад плюс премия).

Как определить их средний заработок для выплаты выходного пособия и компенсации на период трудоустройства?

Задача 5. В коллективном договоре, заключенном в высшем учебном заведении, было предусмотрено, что работники вуза будут обеспечиваться едиными проездными билетами, которые должны быть приобретены за счет средств фонда заработной платы. Сотрудникам и преподавателям вуза было предложено в счет заработной платы получить проездные билеты и сумму заработной платы за минусом их стоимости. Некоторые сотрудники с этим не согласились, так как для проезда к месту работы они не пользуются общественным транспортом, и потребовали выплатить заработную плату в деньгах в полном объеме.

Дайте правовую оценку действиям сторон.

Задача 6. Двое сотрудников банка, которых предупредили о предстоящем увольнении по сокращению численности работников, обратились в суд с иском об индексации начисленной им заработной платы, с учетом роста потребительских цен на товары и услуги в соответствии со ст. 134 Трудового кодекса РФ.

В судебном заседании представители ответчика пояснили, что в приказ о повышении размера заработной платы были включены все сотрудники банка, за исключением истцов, которые должны быть уволены в конце этого месяца.

Предупреждая о предстоящем увольнении, им предлагали уволиться, не ожидая двух месяцев, с выплатой компенсации за этот период в размере среднего заработка, но

они отказались. Вместе с тем из-за предстоящего увольнения и перераспределения функций работников их работа фактически сведена к минимуму. Кроме того, возражая против требований истцов, представители ответчика заявили, что повышение заработной платы было произведено не по индексу роста потребительских цен, а по иному коэффициенту, размер которого дифференцирован для разных категорий работников, несколько ниже индекса роста потребительских цен и определен в приказе, изданном председателем правления банка. Коллективный договор и локальный акт, определяющий порядок индексации заработной платы, в организации отсутствуют.

Решите дело.

Задача 7. Водитель Сергеев на личной автомашине попал в дорожно-транспортное происшествие, в результате которого по вине Сергеева был уничтожен его автомобиль и пострадал водитель другого автомобиля. В результате в отношении Сергеева было вынесено решение суда о возмещении причиненного морального вреда пострадавшему в сумме 30 000 руб.

При получении очередной заработной платы Сергеев обнаружил, что у него удержали 65% от начисленной суммы оплаты труда. Он обратился за разъяснениями в бухгалтерию, где ему объяснили, что помимо обязательных налоговых платежей у него удержали суммы по двум исполнительным листам: компенсацию пострадавшему в дорожно-транспортном происшествии и алименты на двоих детей от первого брака.

Сергеев заявил, что на полученную сумму он не сможет прокормить новорожденного ребенка и неработающую кормящую жену.

Дайте правовую оценку сложившейся ситуации.

Задача 8. Накануне Нового года в 23 часа на предприятии произошла авария. Несколько работников, уже отработавших свою смену, были вызваны из дома для устранения последствий аварии. Авария была ликвидирована к 9 часам утра 1 января.

Оцените правомерность действий работодателя? Как следует оплатить работу в этом случае?

Задача 9. Субботина была принята на работу в муниципальную больницу в качестве уборщицы. Режим работы был определен на основании графика сменности — через день, в очередь с другой уборщицей. Получая через месяц заработную плату, Субботина узнала, что им начислена одинаковая сумма, несмотря на то, что в истекшем месяце Субботина работала в праздничный день — 23 февраля, а другая уборщица — только в обычные дни. Правильно ли произведена оплата труда?

Задача 10. Заключением медико-социальной экспертной комиссии главному специалисту отдела имущественного страхования ООО «Страховая компания «Прогресс» Лосеву была установлена II группа инвалидности.

Индивидуальной программой реабилитации Лосеву рекомендовано уменьшение объема производственной деятельности. Предельная продолжительность рабочего времени медицинскими документами не определена. В этой связи работодатель предложил Лосеву установление сокращенного рабочего времени продолжительностью 35 часов в неделю. Лосев настаивал на сокращении рабочего времени до 30 часов в неделю.

Оцените позиции сторон и разрешите ситуацию по существу.

Задача 11. При приеме на работу на должность методиста Центра дополнительного профессионального образования Симонова обратилась к работодателю с просьбой установить ей неполный рабочий день — три часа. При этом она ссылалась на то, что ей необходимо ухаживать за больным отцом.

Работодатель предложил установить Симоновой режим гибкого рабочего времени.

Имеет ли Симонова право требовать от работодателя установить ей неполное рабочее время? При каком условии? Оцените предложение работодателя. Разрешите ситуацию, если работодатель согласится на установление Симоновой неполного рабочего дня, но только не менее 4 часов.

Задача 12. В связи с ухудшением финансового состояния генеральный директор ГУП «Горизонт», занимающегося выпуском товаров народного потребления, принял решение о введении режима неполного рабочего времени и изменении норм труда для работников основных цехов.

Какие действия должен совершить генеральный директор для реализации принятого решения? Возможен ли пересмотр норм труда в указанных обстоятельствах?

Задача 4. В связи с уменьшением количества заказов в летний период работники ООО «Модный стиль», занимающегося пошивом мужской и женской одежды, обратились к генеральному директору с просьбой о переходе на четырехдневную рабочую неделю продолжительностью 32 часа. Генеральный директор не возражал против введения неполной рабочей недели с соответствующим уменьшением заработной платы работников пропорционально сокращению продолжительности рабочего времени. Работники ООО «Модный стиль» не согласились с таким решением, полагая, что 32-часовую рабочую неделю следует рассматривать как нормальное рабочее время, установленное в данной организации для всех работников.

Оцените позиции работников и генерального директора ООО «Модный стиль» и разрешите ситуацию по существу.

Задача 13. По соглашению с работодателем бухгалтеру Соловьевой был установлен неполный рабочий день продолжительностью четыре часа. В конце квартала в связи с необходимостью своевременной сдачи квартального отчета Соловьева по указанию генерального директора отработала полную рабочую неделю — 40 часов.

Является ли переработка сверх установленного Соловьевой неполного рабочего времени сверхурочной работой? Как должно быть оплачено время переработки Соловьевой?

Задача 14. В связи с празднованием юбилея города в организации, работающей в режиме пятидневной рабочей недели (выходные дни — суббота и воскресенье), был объявлен дополнительный выходной день — пятница. Тем же приказом руководителя организации одновременно была увеличена продолжительность рабочего дня на два часа ежедневно в течение рабочей недели, непосредственно предшествующей трем выходным дням.

Правомерно ли такое изменение режима работы?

Задача 15. Операторам автозаправочных станций сети «Петербургское топливо» был установлен трехсменный режим работы — сутки через двое (по скользящему графику).

Соответствует ли такой режим работы требованиям трудового законодательства?

Задача 16. Студент первого курса вечернего отделения юридического института Попов в возрасте 17 лет был принят на работу помощником адвоката в адвокатское бюро. В трудовом договоре с Поповым был предусмотрен ненормированный рабочий день. Пользуясь своими знаниями основ права, Попов возразил против установления ему ненормированного рабочего дня. При этом он заявил, что ему как несовершеннолетнему должно быть установлено сокращенное рабочее время не более 35 часов в неделю. Руководитель адвокатского бюро пояснил, что Попов будет работать не более семи часов в день, а возможные переработки будут носить лишь эпизодический характер и компенсироваться предоставлением Попову дополнительного отпуска продолжительностью пять календарных дней.

Возможно ли установление Попову ненормированного рабочего дня?

Задача 17. В связи с нехваткой персонала и для временного замещения отсутствующих работников главный врач Государственного унитарного заведения (ГУЗ) «Городская больница № 3» издал приказ, в соответствии с которым медсестры с их согласия осуществляют дополнительные дежурства сверх нормы рабочего времени. Очередность этих дежурств определяется графиком, утверждаемым главным врачом больницы на каждый месяц.

Каким видом дополнительной работы — совместительством или сверхурочной — являются указанные дежурства? Определите предельную продолжительность дежурств каждой медсестры в расчете на месяц.

Задача 18. На период очередного отпуска медсестры отделения функциональной диагностики ООО «Медицинский центр “Здоровье”» была приглашена Артемьева, постоянно работающая на аналогичной должности в другой медицинской организации. Поскольку в этот период у Артемьевой по месту постоянной работы также был очередной отпуск, она согласилась работать в ООО «Медицинский центр “Здоровье”» на условиях полного рабочего дня. Какой договор должен быть заключен с Артемьевой? Определите максимальную продолжительность рабочего времени Артемьевой в расчете на один рабочий день, неделю, месяц.

Задача 19. В связи с ухудшением финансового состояния генеральный директор ГУП «Горизонт», занимающегося выпуском товаров народного потребления, принял решение о введении режима неполного рабочего времени и изменении норм труда для работников основных цехов.

Какие действия должен совершить генеральный директор для реализации принятого решения? Возможен ли пересмотр норм труда в указанных обстоятельствах?

Тема 12. Гарантии и компенсации работникам по трудовому праву

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

1. Дайте характеристику понятий гарантий и компенсаций работникам.
2. В чем особенности гарантий и компенсаций, связанных с производством и действиями работодателя, правом работника на оплачиваемый отпуск и сокращенный рабочий день?
3. Охарактеризуйте гарантии и компенсации, связанные с исполнением государственных и общественных обязанностей.
4. Охарактеризуйте гарантии и компенсации, связанные с одновременной работой и обучением работника.
5. Расскажите об иных гарантиях и компенсациях работникам.

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Система гарантийных и компенсационных выплат.
2. Гарантии и компенсации, связанные с одновременной работой и обучением работника.
3. Гарантии и компенсации, связанные с исполнением государственных и общественных обязанностей.

Задания для самостоятельной работы:

1. Составьте схему основных гарантий работнику.
2. Сформулируйте определения гарантий и компенсаций.

Практические задания:

Задача 1. Страховой агент Алексеев по рекомендации руководителя страховой компании систематически использовал личный автомобиль в служебных целях. Имеет ли он право на получение компенсации?

Задача 2. Приказом руководителя организации старший бухгалтер Миронов был переведен с его согласия на работу в филиал этой организации, расположенный в другой местности. При переезде работодатель обеспечил за свой счет перевозку багажа Миронова, выплатил все причитающиеся суммы на него и его семью.

Проработав четыре месяца в филиале, Миронов нашел себе другую работу в этой же местности и подал заявление об увольнении по собственному желанию. Удовлетворить это заявление работодатель отказался и потребовал вернуть организации все компенсационные выплаты, полученные ранее при переезде. С заявлением о взыскании компенсационных выплат работодатель обратился в суд.

Подлежат ли удовлетворению требования истца?

Подготовьте проект решения суда.

Задача 3. Повар организации общественного питания Семин, предоставив руководителю организации соответствующую справку медицинского органа 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 4. Экономист организации Попов был вызван в суд в качестве истца по гражданскому делу. Суть дела заключалась в том, что его сосед по подъезду изменил с нарушением установленных местными органами власти правил размеры кухонного воздухопровода между этажами, тем самым нарушив правила эксплуатации жилого помещения.

Судебное разбирательство продолжалось два календарных дня, в течение которых Попов отсутствовал на работе. Суд удовлетворил требования истца полностью, взыскав с ответчика искомую сумму и моральный ущерб. Между тем работодатель отказался оплатить Попову два рабочих дня, признав их нерабочими и, следовательно, не подлежащие оплате.

Попов обратился с заявлением в комиссию по трудовым спорам организации, в котором указал, что в суд он был вызван в качестве истца для решения спорного гражданского дела и его явка согласно закону была обязательной. По мнению Попова, работодатель должен в данной ситуации гарантировать ему заработную плату за все время отсутствия на работе как лицу, привлеченному исполнению государственных обязанностей.

Правомерны ли требования Попова? В каких случаях работодатель обязан гарантировать работнику сохранение заработной платы в случае отсутствия его на работе по уважительным причинам?

Задача 5. Старший инженер производственного отдела организации Макаров приказом руководителя организации в мае был направлен на повышение квалификации с отрывом от работы на два месяца в отраслевой институт повышения квалификации, расположенный в другом городе. По окончании учебы установленные в данном Институте выпускные экзамены Макаров не сдал, и ему выдали справку о том, что он прослушал по полной программе весь курс обучения.

По прибытии на основное место работы Макаров сдал в отдел кадров организации все отчетные документы, подтверждающие факт прохождения повышения квалификации в отраслевом институте повышения квалификации, включая и указанную справку.

Изучив отчетные документы, руководитель организации принял решение не оплачивать Макарову расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства (суточные).

Правомерно ли решение руководителя организации в данной ситуации?

Как разрешить эту ситуацию, если возникнет трудовой спор?

Тема 13. Дисциплина труда

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

1. Что такое ответственность работника? Какие существуют ее виды?
2. Что собой представляет дисциплинарная ответственность работника?
3. Дайте понятие дисциплина труда.
4. Что собой представляет правовое регулирование внутреннего трудового распорядка?
5. Что собой представляет правовое регулирование дисциплины труда и трудового распорядка?
6. Какие существуют методы обеспечения дисциплины труда?
7. Что такое дисциплинарный проступок?
8. Какие существуют меры дисциплинарной ответственности (дисциплинарные взыскания)?
9. Каков порядок применения дисциплинарных взысканий?
10. Что такое поощрения за труд?
11. Какие существуют поощрения за успехи в работе?

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Специальная дисциплинарная ответственность в трудовом праве.
2. Правовые аспекты обеспечения дисциплины труда на предприятии.
3. Ответственность за грубое нарушение трудовой дисциплины.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Допустим, вас как опытного юриста попросили разработать нормативную основу для правового обеспечения дисциплины труда работниками организации. Какие методы обеспечения дисциплины труда вы порекомендуете использовать работодателю? Какие локальные акты вы предложите работодателю разработать? Какие условия вы предложите включить в коллективный договор, локальные акты, трудовые договоры? Составьте справку.

Задание 2. Представьте себе, что к вам обратился знакомый, который допустил опоздание на работу. Его собираются за это уволить. Разъясните ему основания и порядок привлечения к дисциплинарной ответственности.

Может ли работодатель уволить вашего знакомого за опоздание на работу? Если может, то при каких условиях?

Дайте письменную консультацию.

Практические задания:

Задача 1. В правилах внутреннего трудового распорядка предусмотрены следующие условия.

«При наложении на работников дисциплинарных взысканий не связанных с увольнением (замечание, выговор), к ним могут быть применены следующие меры:

- ежегодный отпуск переносится с летнего на зимнее время;
- ежемесячная премия за безупречный труд не выплачивается;
- во время проводимого в организации ежемесячно “Дня здоровья”

(дополнительного выходного дня) нарушители трудовой дисциплины осуществляют дежурство в организации».

Оцените законность включения в Правила внутреннего трудового распорядка перечисленных положений.

Задача 2. Приказом главного врача муниципальной больницы от 12.10.2004 № 1 по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ был уволен хирург, врач высшей категории Черненко. Он обжаловал данный приказ в суд.

В ходе судебного разбирательства было установлено следующее. Хирург Черненко, специалист по трансплантации и эндопротезированию суставов, 17 марта 2004 г. выполнил операцию по эндопротезированию тазобедренного сустава больному, находящемуся на

стационарном лечении в отделении травматологии и ортопедии муниципальной больницы. Для пересадки был использован искусственный сустав, купленный больным за собственные средства.

При этом на использованный эндопротез имелись все необходимые разрешительные документы, подтверждающие его качество и соответствие установленным требованиям. Вместе с тем на тот момент времени действовало распоряжение главного врача больницы о том, что в целях обеспечения качества оказания медицинской помощи для проведения пересадок может использоваться исключительно эндопротезы, которые больница закупает централизованно на основании договоров у поставщиков, выпускающих аппараты проверенного качества. Однако на момент проведения операции закупленные больницей протезы закончились, а операцию больному необходимо было делать по жизненным показаниям, о чем имелись соответствующие записи в истории болезни. Все эти обстоятельства были указаны в объяснительной записке, представленной Черненко на имя главного врача больницы.

Таким образом, по мнению администрации больницы, проведение операции явилось прямым нарушением правил, установленных распоряжением главного врача. Кроме того, использование для пересадки протеза, купленного самим больным, ставит под угрозу жизнь и здоровье больного, а больница не может гарантировать качества оказания медицинской помощи. В связи с этим хирургу Черненко был объявлен выговор.

Аналогичная ситуация повторилась 28 сентября 2005 г. По жизненным показаниям Черненко вновь провел операцию по эндопротезированию тазобедренного сустава с использованием эндопротеза, купленного самим больным, так как на медицинском складе стационара на тот момент эндопротезы тазобедренного сустава отсутствовали. Черненко был уволен за повторное неисполнение трудовых обязанностей.

Каковы принципы применения дисциплинарной ответственности? Какое решение должен вынести суд?

Задача 3. Правилами внутреннего трудового распорядка швейной фабрики «Салют» установлено, что в конце рабочей смены работники должны привести в порядок рабочее место для сдачи его своему сменщику. Швея Воробьева не успела привести свое рабочее место в порядок к окончанию рабочей смены. Поскольку ей необходимо было спешить, чтобы успеть забрать из школы сына-первоклассника, она не смогла остаться и подготовить рабочее место для сдачи сменщице Крапалюк.

Из объяснений Крапалюк следовало, что она вынуждена была начать смену с подготовки к работе своего рабочего места и настройки оборудования, задержалась с началом работы и в результате к концу смены не выполнила норму. Приказом директора фабрики на основании докладной записки начальника цеха Воробьевой и Крапалюк за ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей был объявлен выговор.

Оцените правомерность привлечения работников к дисциплинарной ответственности. Как должен быть оплачен труд Воробьевой и Крапалюк исходя из требований ст. 155 Трудового кодекса РФ?

Задача 4. Решением администрации спортивного клуба в Правила внутреннего трудового распорядка было включено условие, согласно которому администрация имела право к спортсменам, допустившим два опоздания на тренировку в течение месяца, применять, наряду с другими мерами, штраф. Одновременно было предусмотрено, что спортсменам, не допустившим опозданий на тренировку в течение 3 месяцев, должна выдаваться премия.

Законны ли указанные дополнения в Правилах внутреннего трудового распорядка? Каков порядок их применения?

Задача 5. На общем собрании акционеров при обсуждении состояния трудовой дисциплины, в числе других мер было решено: трем работникам объявить благодарность, двух рекомендовать наградить почетными грамотами, одного премировать и фотографию еще одного работника поместить в печатном издании организации. Совет директоров

организации все рекомендации выполнил, кроме последней. Свое решение он мотивировал тем, что мнение общего собрания носит рекомендательный характер, а последнее слово принадлежит совету директоров.

Правомерны ли действия совета директоров?

Задача 6. При утверждении Правил внутреннего трудового распорядка кондитерской фабрики «Ударница» было предложено в перечень мер дисциплинарных взысканий включить: постановку на вид; замечание; выговор; предупреждение; строгий выговор; лишение отпуска лиц, совершающих прогулы; штраф до 50% от размера заработной платы для лиц, появившихся на работе в нетрезвом состоянии; увольнение.

Правомерно ли такое предложение?

Кем разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка?

Кто и в каком порядке может опротестовать или отменить правила внутреннего трудового распорядка, если они приняты с нарушением норм права?

Задача 7. Усов работает на Тверском экскаваторном заводе электромонтером связи.

Распоряжением начальника энергоцеха от 16 мая 2011 г. Усов был лишен на 100% премии за апрель 2011 года за невыполнение сменного задания.

Считая лишение премии незаконным, Усов обратился в суд с иском о взыскании премии.

В судебном заседании Усов иск поддержал и пояснил, что 12 апреля 2011 г. в 12 час. 35 мин. получил заявку на устранение неисправности на линии электропитания вторичных часов на сварочном участке ремонтно-механического цеха. Устранить неисправность в этот день он не смог, так как выявив к 13 час. отсутствие импульсов от первичных часов и уяснив, что работы необходимо провести в здании старого заводоуправления, проникнуть куда он не смог ввиду отсутствия ключа и был вынужден с 13 до 15 час. дожидаться кладовщицу, отсутствующую в этот период на рабочем месте. Фактически в этот день по заявке он работал с 12 час. 30 мин. до 13 час. и с 15 час. 10 мин. до 16 час. 15 мин. Усов никого не поставил в известность, где находился в период с 13 до 15 часов, никакой другой работы в течение этого времени ему не поручалось. В 16 час. 30 мин. рабочий день закончился, 13—14 апреля были выходные дни. Неисправность он устранил только к 12.00 час. 15 апреля 2011 г.

Считает, что никаких нарушений при выполнении сменного задания не допустил, неисправность устранил, поэтому оснований лишать его премии у администрации не было.

Разрешите спор.

Тема 14. Правовое регулирование профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

1. Какими полномочиями обладают работники и работодатели в сфере профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации?
2. Что такое ученический договор?
3. В чем состоят особенности составления и заключения ученического договора?

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Аттестация работников.
2. Обучение без отрыва от производства: правовые возможности.
3. Правовое регулирование повышения квалификации работников.
4. Подготовка кадров на предприятии.

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте ученический договор с работником, поступившим в вуз для получения высшего образования в течение пяти лет на заочную форму обучения.

2. Составьте перечень документов для осуществления переподготовки семи рабочих вашей организации на базе вуза в течение 2 месяцев с полным возмещением затрат а обучение организацией. Определите, какие документы необходимы для подтверждения затрат на обучение.

Практические задания:

Задача 1. Длительное время не работавший юрист Иванов обратился в юридическое бюро с целью трудоустройства. Руководитель юридического бюро согласился принять на работу Иванова, но при условии предварительной профессиональной подготовки. Между Ивановым и юридическим бюро был заключен ученический договор, в котором предусматривалось, что после успешного прохождения обучения Иванов будет принят в юридическое бюро с месячным испытанием.

Нормами какого права регулируется содержание ученического договора в данном случае? Правоммерно ли включено в ученический договор условие об испытании при приеме на работу после ученичества?

Задача 2. С 17-летним токарем Стариковым был заключен ученический договор для профессиональной переподготовки. В содержании договора предусматривалось полное освобождение Старикова на период ученичества от работы по трудовому договору с обучением в течение месяца новой специальности. При этом время ученичества в течение недели было определено продолжительностью 40 часов.

Правоммерно ли включение указанных положений в содержание ученического договора? Как определяется максимальная продолжительность времени ученичества в течение недели?

Задача 3. Слесарь Чернышев через год после окончания обучения, организованного работодателем для повышения его квалификации, уволился из организации по собственному желанию. При расторжении трудового договора работодатель потребовал возместить сумму выплаченной стипендии и затраты, связанные с обучением Чернышева, ссылаясь на то, что ученическим договором была предусмотрена обязанность Чернышева отработать после окончания обучения в организации не менее трех лет. Чернышев отказался от возмещения затрат, связанных с обучением, указывая на то, что отработал в организации год после окончания обучения.

Работодатель обратился в суд с иском о взыскании суммы стипендии, выплаченной за период обучения, и затрат, связанных с обучением Чернышева.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 4. С экономистом Столяровым был заключен ученический договор на повышение профессиональной квалификации. При этом в договоре предусматривалось, что на период обучения он полностью освобождается от выполнения своих трудовых обязанностей по трудовому договору. На период обучения Столярову была предусмотрена выплата стипендии в размере 3000 руб. в месяц. В связи с тем, что размер стипендии был установлен в размере ниже минимального размера оплаты труда, Столяров потребовал увеличения ее размера.

Правоммерны ли требования Столярова? Каков порядок установления размера стипендии работникам на период обучения?

Тема 15. Правовые основы охраны труда

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

1. Охарактеризуйте понятие охраны труда.
2. Какие существуют требования охраны труда?
3. Как осуществляется обеспечение прав работника на охрану труда?
4. Что собой представляет расследование несчастных случаев на производстве?
5. Какие существуют принципы охраны труда?

6. В чем особенности проведения, цели и задачи государственной политики в области охраны труда?
7. Охарактеризуйте систему нормативных правовых актов по охране труда.
8. Дайте характеристику прав и гарантий работников в сфере охраны труда.
9. Что собой представляют обязанности работника в области охраны труда?
10. Каковы обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда?
11. Охарактеризуйте ответственность за нарушение законодательства об охране труда.
12. Что собой представляет система охраны труда в Российской Федерации?
13. Дайте характеристику службы охраны труда на локальном уровне.
14. Дайте характеристику комитетов (комиссий) по охране труда.
15. Что такое инструктажи по охране труда?
16. Как осуществляется финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда?
17. Расскажите о расследовании и учете несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.
2. Специальные нормы о труде работников, занятых на работах с вредными и опасными условиями.
3. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
4. Правовые проблемы охраны труда в РФ.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Изобразите в виде схемы систему нормативно-правовых актов, регулирующих сферу охраны труда в Российской Федерации. Приведите конкретные примеры из действующего законодательства.

Задание 2. Проанализируйте содержание норм международного права и российского законодательства по одному из разделов охраны труда (например, права работников в данной сфере, ответственность, принципы государственной политики и т.п.). Результаты оформите в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 3. Опишите гарантии прав работников в области охраны труда и перечислите ситуации, для которых предусмотрены данные гарантии.

Укажите конкретные нормы трудового законодательства, закрепляющие данные гарантии. Результаты оформите в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 4. Представьте себе, что вы государственный инспектор труда. Перечислите письменно свои права и сравните их с правами инспекторов труда, предусмотренных международными нормами. Укажите на различие с правами профсоюзных инспекторов труда.

Задание 5. Представьте себе, что вы — юрисконсульт предприятия, на котором есть производства с тяжелыми работами и работами с вредными условиями труда. Генеральный директор попросил вас составить для отдела кадров перечень законных оснований для отказа в заключении трудового договора обратившимся для трудоустройства по данным вакансиям. Выполните просьбу генерального директора.

Практические задания:

Задача 1. Токарь Шлыков, придя утром на работу, увидел, что в результате ночного ливня из-за протечек в крыше цеха бетонный пол вокруг его станка залит водой. Его приятель Семенов, работавший в этом же цеху, посоветовал ему, пока не высохнет пол, временно поработать на соседнем станке, практически не пострадавшем от дождя, но у которого было неисправно заземление. Иначе, по словам Семенова, у Шлыкова будет простой, и он ничего не заработает за этот день.

Как должен поступить Шлыков? Какие требования охраны труда должны быть выполнены в данной ситуации?

Задача 2. Прораб участка Смирнов неоднократно делал замечания работавшему на стройке монтажнику Степанову за то, что тот не пользуется защитной каской. Степанов возражал, что это его личное дело, Смирнов не должен заботиться о его здоровье и случись что, только он сам, Степанов, и пострадает.

Что бы вы возразили Степанову на месте прораба? Кого коснутся неблагоприятные последствия, если Степанов пострадает на рабочем месте?

Задача 3. При посещении завода «Вулкан» государственным инспектором по охране труда служба безопасности с целью проведения проверки служба безопасности завода отказывалась пропускать инспектора на территорию, мотивируя это тем, что в настоящий момент по причине болезни отсутствуют и генеральный директор, и начальник службы охраны труда. В дальнейшем в результате проверки выяснилось, что сборочном цехе записи в журналах проведения инструктажей по технике безопасности и проверке знаний имеются в отношении не всех работающих. Главный инженер и начальник цеха объяснили это тем, что многие рабочие-сборщики перешли к ним с соседнего предприятия, закрывшего аналогичный сборочный цех, являются опытными и квалифицированными специалистами, и поэтому особо разъяснять им ничего не нужно.

Какие нарушения законодательства вы усматриваете в действиях работодателя? Какое решение, по вашему мнению, должен принять государственный инспектор по охране труда?

Задача 4. Аппаратчик нефтеперерабатывающего завода Сергеев получил медицинское заключение, согласно которому он нуждался в переводе на более легкую работу, не противопоказанную ему по состоянию здоровья.

Начальник цеха, к которому он обратился, посмотрев штатное расписание цеха, сказал, что в его цеху, к сожалению, подходящих вакансий по такой работе нет. Поэтому если хочет, то пусть продолжает работать на прежней должности, либо может уволиться по собственному желанию. Сергеев за советом обратился в профком к уполномоченному по охране труда.

Что бы вы могли посоветовать Сергееву на месте уполномоченного по охране труда? Какие требования трудового законодательства должны быть выполнены применительно к Сергееву?

Задача 5. Руководители структурных подразделений ОАО «Прогресс» были направлены на краткосрочное обучение по программам охраны труда в специализированный учебно-консультационный центр. Поскольку предприятие оплачивало учебу, начальник отдела кадров посоветовала директору заключить с направляемыми на обучение дополнительное соглашение о том, что в случае увольнения до истечения срока действия выдаваемого по окончании обучения удостоверения работник возвращает предприятию сумму, уплаченную за его обучение. Директор вызвал юрисконсульта предприятия для консультации.

Какую консультацию дал юрисконсульт?

Задача 6. В результате возгорания пластиковых упаковок для готовой продукции и произошедшего задымления части производственных помещений цеха № 2 ООО «Пластприбор» легкие отравления продуктами горения получили два человека, которые были госпитализированы в НИИ Скорой помощи.

Один из них был выписан через день, другой провел в больнице пять дней.

Директор ООО «Пластприбор» для расследования произошедшего несчастного случая своим приказом утвердил комиссию по расследованию несчастного случая на производстве, в состав которой назначил одного представителя от профкома, начальника службы безопасности предприятия и начальника цеха № 2 (председатель комиссии). В результате своей работы комиссия установила, что никаких тяжелых последствий для здоровья пострадавших несчастный случай не имел, претензий к предприятию

пострадавшие также не имеют. Кроме того, комиссия установила, что возгорание произошло по вине одного из пострадавших (который провел в больнице пять дней), курившего в неположенном месте. Учитывая эти обстоятельства, было принято решение квалифицировать произошедшее как несчастный случай, не связанный с производством, и соответствующий акт не составлять. Представитель профкома не согласился с решением председателя комиссии и обратился в федеральную инспекцию труда.

Представьте себя на месте государственного инспектора по охране труда.

Какие нарушения законодательства вы усматриваете в произошедшем?

Задача 7. Водитель Гусев по окончании рабочего дня на грузовой автомашине, принадлежащей АО «Завод металлоконструкций “Луч”», пострадал в дорожно-транспортном происшествии. Выяснилось, что он перевозил на дачу к заместителю генерального директора изготовленные на заводе по заказу последнего секции металлического ограждения для дачного участка.

Как следует квалифицировать произошедшее повреждение здоровья

Гусева? Имеют ли значение для квалификации произошедшего какие-либо дополнительные неупомянутые в условиях задачи обстоятельства?

Литература: 1, 2, 7, 8 (с.311-336), 9, 10 (раздел 10), 11.

Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

1. Дайте общую характеристику и расскажите о видах юридической ответственности в сфере трудовых отношений.
2. Дайте понятие и охарактеризуйте условия наступления материальной ответственности стороны трудового договора.
3. Охарактеризуйте особенности материальной ответственности работодателя перед работником.
4. Перечислите случаи материальной ответственности работодателя, размер и порядок возмещения причиненного работнику ущерба.
5. Какие Вам известны иные виды юридической ответственности работодателя: административная, уголовная, гражданско-правовая?
6. Какова материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю?
7. Что такое материальная ответственность работника перед работодателем?
8. Какие существуют основания и условия привлечения работника к материальной ответственности?
9. Что такое обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника?
10. Какие существуют виды материальной ответственности работника?
11. Что такое ограниченная материальная ответственность?
12. Что собой представляет полная материальная ответственность?
13. Каков порядок возмещения ущерба?

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Материальная ответственность руководителей за нарушение законодательства о труде.
2. Полная материальная ответственность.
3. Понятие и основание материальной ответственности по трудовому законодательству.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Предположим, что вас как специалиста в области трудового права, попросили составить заключение о применяемых к работодателю и руководителю организации видах юридической ответственности.

Систематизируйте различные случаи юридической ответственности работодателя и (или) его руководителя. В каких случаях, за что и какую ответственность будет нести лично руководитель организации и каковы случаи ответственности организации — юридического лица? Кто может налагать такую ответственность? Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 2. Представьте себе, что вы - мировой судья. Вы рассматриваете иск о взыскании с работника (трудовая функция которого связана с непосредственным обслуживанием денежных и товарных ценностей) ущерба, причиненного организации. Какие обстоятельства дела необходимо прояснить в ходе судебного разбирательства для вынесения решения по такому иску? Составьте перечень.

Задание 3. Определите, кто и какую ответственность будет нести в связи с задержкой оплаты ежегодного отпуска работника? Определите субъектов, основание и условия ответственности в этом случае? Рассчитайте размер материальной ответственности работодателя, если в декабре 2005 г. была задержана на десять календарных дней выплата отпускных, в сумме 12 000 руб.

Дайте письменную консультацию.

Практические задания:

Задача 1. Органом первичной профсоюзной организации, действующей в ОАО «Силовые установки», было решено обратиться к совету директоров с заявлением о фактах многочисленных нарушений трудового законодательства генеральным директором ОАО и его заместителями. Представители работников на основании ст. 195 Трудового кодекса РФ требовали привлечь руководителя организации и его заместителей к ответственности за подобные действия. В ответ на заявленные требования председатель совета директоров направил органу первичной профсоюзной организации возражения, указав, что совет директоров не обязан рассматривать это заявление, так как первичная профсоюзная организация, выборным органом которой они являются, объединяет менее половины от общего числа работающих в организации.

Оцените правомерность действий сторон. Кто может привлечь к ответственности за подобные действия руководителя организации и его заместителей? Какую ответственность могут понести генеральный директор и его заместители?

Задача 2. Водитель кара Бурин 26 января 2006 г. во время перевозки груза по территории предприятия не справился с управлением и врезался в контейнер, стоявший рядом с въездом в помещение цеха. В результате был серьезно поврежден кар и испорчена часть груза, находившегося в контейнере. Давая объяснения по поводу случившегося, Бурин ссылаясь на то, что контейнер, который стоял перед входом в цех под разгрузку, частично перекрывал подъездные пути и объехать его было практически невозможно.

Приказом генерального директора от 17 февраля 2006 г. в возмещение причиненного ущерба из заработной платы Бурина было удержано 30 заработной платы (5200 руб.) На оставшуюся сумму ущерба — 26 520 руб. он согласился подписать соглашение о выплате этой суммы в течение шести месяцев.

Каков порядок привлечения работника к материальной ответственности?

Оцените правомерность действий работодателя в данном случае.

Задача 3. Заведующая складом готовой продукции Евдокимова 8 апреля 2005 г. подала заявление с просьбой об увольнении 22 апреля 2005 г. по собственному желанию в связи с выходом на пенсию. При передаче подотчетного имущества, вверенного ей по договору о полной материальной ответственности, в результате проверки была выявлена недостача на сумму 62 778 руб.

В акте, оформленном по результатам проверки, Евдокимова записала, что в период, прошедший с момента последней инвентаризации, она отсутствовала несколько дней по болезни, в этот период по распоряжению заместителя генерального директора продукцию со склада отпускал другой работник. 22 апреля в отделе кадров Евдокимовой заявили, что

им поступило распоряжение не оформлять ей увольнение до тех пор, пока она не возместит сумму недостачи.

Правомерны ли действия отдела кадров? Есть ли основания для привлечения Евдокимовой к полной материальной ответственности? Что может предпринять Евдокимова для защиты своих прав? Какова ответственность работодателя за задержку выдачи трудовой книжки?

Задача 4. Кассир-операционист компании по продаже бытовой техники Лейн обратился в юридическую консультацию по следующему делу. В конце февраля 2006 г. в бухгалтерии сверяли результаты инкассации и выявили недостачу 83 000 руб. В тот же день Лейн написал служебную записку оперативному менеджеру, что в тот день недостатков по кассе не обнаружено, и он не мог ошибиться на такую сумму. По инструкции эта записка была передана в службу безопасности компании. В день, когда была выявлена недостача, работали два кассира. Деньги собирал Лейн, но деньги сдавала напарница, так как, когда приехали инкассаторы, он отсутствовал из-за обеденного перерыва. Напарница сказала, что при приеме денег оторвалась пломба, и пришлось ее заново приделывать.

Против Лейна руководство компании никаких обвинений не выдвигало, однако в очередную зарплату Лейну не выплатили 50% от начисленной премии. Он обратился к главному кассиру, на что тот сказал, что указанную сумму вычли по случайности и в следующий раз все доначислят. В следующую выплату Лейну опять сделали вычет из заработной платы. На вопросы и обращения Лейна никто ответить не мог, оперативному менеджеру он не смог дозвониться. Кроме того, служба безопасности предложила Лейну пройти тест на детекторе лжи, заплатив за это 100 долларов.

Из общения с другими кассирами торговых точек компании Лейн узнал, что подобные случаи были еще в четырех магазинах, когда деньги пропадали подобным образом, и принимал инкассацию во всех случаях один и тот же инкассатор. Служба безопасности знала об этом, но никаких действий с ее стороны замечено не было. Деньги вычитали с кассиров.

Оцените правомерность действий работодателя. Укажите особенности возмещения ущерба, причиненного работником, на основании договора о полной материальной ответственности. Как решить правовую проблему Лейна?

Задача 5. При увольнении по собственному желанию Сереброву в последний день работы выдали трудовую книжку, но полный расчет не произвели, так как в тот день в кассе не было наличных денег. Ему предложили явиться через неделю в дни выплаты заработной платы, когда в кассе будет необходимая сумма. Однако Серебров вовремя получить причитающиеся ему деньги не смог, так как поступил на новую работу и его отправили в служебную командировку. После возвращения Серебров обратился в кассу за получением денег, но ситуация повторилась, в кассе не было денег.

Серебров обратился к мировому судье с исковым заявлением о взыскании не выплаченной ему при увольнении суммы (неполученной заработной платы, компенсации за неиспользованный отпуск), процентов за задержку выплаты и морального вреда, причиненного нарушением его трудовых прав.

В судебном заседании представитель ответчика возразил на требования Сереброва, заявив что вины работодателя в том, что Серебров не получил деньги в назначенный срок, — нет, и, кроме того, Серебров не представил доказательств того, что действиями работодателя ему причинены физические или нравственные страдания.

Оцените позиции сторон. Должен ли работодатель нести материальную ответственность в этом случае? Какие права работника были нарушены? Имеет ли право Серебров на возмещение морального вреда, причиненного нарушением его трудовых прав?

Задача 6. В связи с получением путевки в санаторий Семенову был предоставлен ежегодный отпуск продолжительностью 28 календарных дней. Через три недели Семенов

прислал телеграмму с просьбой продлить ему отпуск на десять календарных дней без сохранения заработной платы, в связи с тем, что ему представилась возможность продлить лечение. Ответа на телеграмму Семенов не получил. По окончании отпуска Семенов не явился на работу. После выхода на работу с опозданием на десять дней по требованию работодателя он написал объяснительную записку, в которой изложил все указанные выше обстоятельства. За самовольное продление отпуска на десять календарных дней Семенову был объявлен выговор. Семенов обжаловал приказ об объявлении выговора в комиссию по трудовым спорам.

Сформулируйте решение комиссии по трудовым спорам.

Задача 7. Коллективом мастерской по ремонту бытовой техники был заключен договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Утром после выходного дня обнаружилось, что полка, на которой лежала техника заказчиков, упала и корпуса печей СВЧ, кухонных комбайнов, утюгов и т.п. восстановлению не подлежат. Общая сумма ущерба, возникшего вследствие необходимости приобретения запасных частей, составила 55 000 руб.

Было составлено соглашение, по которому сумма ущерба распределяется между одиннадцатью работниками в равных частях. Однако трое работников отказались подписывать данное соглашение, при этом двое не признали своей вины в причинении ущерба, а третий заявил, что ему еще нет 18 лет, его заработная плата составляет всего 3000 руб. и он не может целых два месяца жить без денег.

Как поступить работодателю в случае отказа кого-либо из членов коллектива от участия в возмещении ущерба? Как взыскать ущерб в приведенной ситуации?

Тема 17. Защита трудовых прав и свобод

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

1. Охарактеризуйте понятие и способы защиты трудовых прав и свобод.
2. Что собой представляет государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства?
3. Охарактеризуйте особенности государственного прокурорского надзора, внутриведомственного государственного контроля за соблюдением трудового законодательства.
4. Каковы полномочия Федеральной инспекции труда?
5. В чем особенности защиты прав работников профессиональными союзами?
6. Каков порядок осуществления профессиональными союзами контроля за соблюдением работодателями законодательства о труде и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?
7. Как происходит выражение профсоюзным органом мнения при принятии работодателем решений, затрагивающих права и интересы работников?
8. Что собой представляет самозащита работниками трудовых прав?
9. Охарактеризуйте понятие защиты трудовых прав работников.
10. Что собой представляют субъекты, осуществляющие защиту трудовых прав работников?
11. Охарактеризуйте формы и способы защиты трудовых прав работников.
12. Каковы полномочия Федеральной службы по экологическому, технологическому и атомному надзору?
13. Каковы полномочия Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека?
14. Каковы основания и порядок осуществления самозащиты работниками своих трудовых прав?
15. Что собой представляют гарантии работникам при осуществлении самозащиты своих трудовых прав?

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Правовое регулирование «заемного труда».
2. Правовое регулирование труда за рубежом (на примере конкретного института трудового права или конкретной страны).

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Охарактеризуйте основные формы защиты трудовых прав работников, заполнив таблицу:

Формы защиты трудовых прав работников	Субъекты, осуществляющие деятельность по защите трудовых прав работников	Правовая основа деятельности	Функции и основные полномочия субъектов, осуществляющих деятельность по защите трудовых прав работников

Задание 2. Покажите различия между государственным надзором и контролем за соблюдением трудового законодательства и общественным контролем за соблюдением трудового законодательства. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 3. Представьте себе, что к вам обратился сосед, которому в течение месяца не выплачивают заработную плату. Объясните ему достоинства и недостатки обращения к различным формам защиты трудовых прав.

Предложите наиболее оптимальные действия.

Задание 4. Представьте себе, что вы — депутат Государственной Думы

Федерального Собрания РФ. К вам обратилась общественная организация, считающая, что необходимо сократить количество специализированных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудовых прав граждан, а высвободившиеся средства направить на финансирование льгот для пенсионеров. Поясните необходимость существования системы различных специализированных государственных органов, защищающих права граждан в сфере труда.

Задание 5. Подготовьте предложения по внесению изменений в законодательство о защите трудовых прав работников, обеспечивающих наиболее полную реализацию интересов:

- а) работников;
- б) работодателя.

Практические задания:

Задача 1. Работники ОАО «Бумага» активно защищают свои права, часто обращаясь с жалобами в различные органы надзора и контроля, контролирующие соблюдение требований охраны труда. В обществе в течение месяца проходит по две-три проверки соблюдения законодательства об охране труда.

Генеральный директор общества дал поручение юрисконсульту общества подготовить заявление в суд с целью прекратить проверки как мешающие ведению обществом уставной деятельности и собрать информацию о работниках, подписывавших жалобы.

Дайте оценку поручению генерального директора, при необходимости составьте соответствующие заявления, запросы и т.п.

Задача 2. Группа работников ООО «Западное машиностроительное предприятие» обратилась в государственную инспекцию труда с заявлением об их незаконном увольнении по сокращению штата работников. Государственный инспектор труда Егоров, рассмотрев жалобу, пришел к выводу, что при увольнении бухгалтера Борисовой и слесаря Сизаренко были нарушены требования ст. 179 Трудового кодекса РФ и выдал

генеральному директору ОАО предписание о восстановлении этих работников на работе с оплатой вынужденного прогула. Генеральный директор отказался исполнить данное предписание, предложив работникам обжаловать увольнение в судебном порядке.

Правомерны ли действия генерального директора? Как должен поступить в данной ситуации государственный инспектор труда? При необходимости составьте соответствующие документы.

Задача 3. Государственный инспектор по охране труда Акимов должен провести проверку по жалобе термиста ООО «Турбина» Сурова на нарушение требований охраны труда на рабочем месте Сурова, который боится преследований со стороны работодателя за обращение в государственную инспекцию труда.

Каковы обязанности государственного инспектора по охране труда по отношению к заявителю и работодателю? Как должна быть организована проверка заявления Сурова? Каковы действия государственного инспектора по охране труда при выявлении факта нарушения законодательства об охране труда?

Задача 4. Профсоюзный комитет АО «Катод» предъявил генеральному директору общества требование об устранении нарушений законодательства об оплате сверхурочных работ. Генеральный директор отказался рассмотреть указанное требование, указав, что профсоюзная организация АО «Катод» не прошла государственную регистрацию в качестве юридического лица и поэтому не имеет права осуществлять контроль за соблюдением работодателем трудового законодательства. Кроме того, для осуществления контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства профсоюзу, в состав которого входит первичная профсоюзная организация АО «Катод», следовало создать правовую инспекцию труда.

Прав ли генеральный директор? Каковы права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права? Каковы должны быть действия представителя работодателя при получении требования профсоюза об устранении выявленных нарушений?

Задача 5. Генеральный директор акционерного общества, руководствуясь решениями общего собрания акционеров и совета директоров о необходимости преобразований, направленных на повышение эффективности деятельности акционерного общества, принял решение об оптимизации внутренней структуры организации и переходе на новый режим работы. В связи с этим были внесены изменения в штатное расписание. Проект изменений в Правила внутреннего трудового распорядка был направлен для предварительного обсуждения в профсоюзный комитет организации.

Группа работников, узнав от членов профкома о предстоящих изменениях, выразила свое несогласие с новым режимом труда, о чем поставила в известность профсоюзный комитет. Однако профком согласился с предлагаемыми работодателем изменениями. После этого работники в знак протеста перестали выходить на работу. На этом основании они были уволены по подп. «а» п. 6 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Работники обратились в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 6. В соответствии со ст. 74 Трудового кодекса РФ для предотвращения производственной аварии работники различных структурных подразделений организации были временно привлечены к работе в цеху с вредными условиями труда.

Часть работников отказалась от такого перевода, обосновав свой отказ тем, что такая работа создает угрозу их здоровью. Впоследствии эти работники были подвергнуты дисциплинарной ответственности.

Оцените правомерность действий работников и работодателя.

Задача 7. Генеральный директор ОАО «Поверенный» издал приказ об отзыве из отпуска юрисконсульта Смирновой в связи с поступлением срочного заказа, который не

мог быть выполнен силами иных работников ОАО. Смирнова, которая уже приобрела путевку на лечение, отказалась выйти из отпуска.

Генеральный директор издал приказ об увольнении Смирновой за прогул.

Оцените действия сторон.

Задача 8. Работники автобусного парка № 1 узнали о том, что по закону в случае задержки выплаты заработной платы более чем на две недели они имеют право прекратить работу. В связи с тем что работодателем была задержана зарплата за последние два месяца, работники объявили забастовку до погашения долга. Кроме того, они заявили требование об оплате периода забастовки как простоя по вине работодателя.

Руководитель автобусного парка № 1 обратился в юридическую фирму с вопросом о правомерности действий работников и юридических последствиях этих действий.

Какая консультация должна быть дана руководителю?

Тема 18. Трудовые споры

Контрольные вопросы по теме для обсуждения на семинаре:

1. Охарактеризуйте понятие и виды трудовых споров.
2. Каковы причины трудовых споров?
3. Дайте понятие индивидуального трудового спора.
4. Охарактеризуйте органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
5. Что собой представляет рассмотрение индивидуального трудового спора в комиссии по трудовым спорам?
6. Каков порядок обжалования решений комиссии по трудовым спорам?
7. Что собой представляет рассмотрение индивидуального трудового спора в суде?
8. Каков порядок вынесения решений по трудовым спорам?
9. Исполнение решений по трудовым спорам.
10. Каков порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров?
11. Что такое коллективные трудовые споры и каков порядок их разрешения?
12. Что подразумевает реализация права на забастовку?
13. Охарактеризуйте понятие и субъекты коллективного трудового спора.
14. Возникновение коллективного трудового спора.
15. Охарактеризуйте порядок урегулирования коллективных трудовых споров.
16. Что собой представляет право на забастовку?
17. Охарактеризуйте порядок объявления и проведения забастовки.
18. Каков порядок признания забастовки незаконной?

Тематика докладов для выступления на семинаре:

1. Гарантии для работников от незаконных увольнений и переводов.
2. Правовое регулирование забастовок.
3. Примирительные процедуры при разрешении коллективных трудовых споров.
4. Исполнение решений по трудовым спорам.
5. Комиссия по трудовым спорам как орган трудового процесса (анализ законодательства, обобщение практики деятельности КТС различных предприятий).
6. Рассмотрение трудовых споров на предприятии.
7. Правовые вопросы разрешения трудовых споров.
8. Индивидуальные трудовые споры: порядок рассмотрения и исполнения решений по ним.

Задания для самостоятельной работы

Задание 1. Дайте характеристику различным видам трудовых споров, заполнив таблицу:

Виды трудовых споров	Стороны спора и их	Предмет спора	Порядок разрешения	Конкретный пример
----------------------	--------------------	---------------	--------------------	-------------------

	представители			

Задание 2. Покажите различия между судебным и досудебным порядком разрешения индивидуальных трудовых споров. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 3. Покажите различия между примирительными процедурами урегулирования коллективного трудового спора. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Задание 4. Представьте себе, что вы — юрисконсульт акционерного общества. Работники организации предложили создать комиссию по трудовым спорам. Генеральный директор согласился с предложением и поручил вам подготовить документы, необходимые для создания и функционирования комиссии по трудовым спорам. Подготовьте проекты необходимых документов.

Задание 5. Укажите сходства и отличия прекращения работниками исполнения своих трудовых обязанностей при забастовке и самозащите своих трудовых прав. Результат работы представьте в виде самостоятельно составленной и заполненной таблицы.

Практические задания:

Задача 1. Генеральный директор акционерного общества обратился к юристу за консультацией по следующим вопросам:

- должен ли он создавать комиссию по трудовым спорам (КТС);
- кого можно включить в состав КТС от работников;
- какое количество членов должно быть в КТС;
- может ли КТС рассматривать коллективные трудовые споры?

Сформулируйте ответы на поставленные вопросы.

Задача 2. В ФГУП «Центр химии силикатов» была создана КТС в количестве 12 человек. В течение следующего года из организации были уволены трое членов КТС. На очередном заседании помимо уволенных не смогли присутствовать еще двое членов КТС. В результате в рассмотрении трудового спора участвовали четверо представителей от работодателя, в том числе председатель комиссии, и трое — от работников. При принятии решения по трудовому спору возникли разногласия. В результате было принято решение, предложенное председателем, поскольку за него проголосовали все присутствовавшие на заседании представители работодателя. __ Законно ли решение КТС при таком кворуме и таком распределении голосов? Как следует поступить представителям работников, не согласным с принятым решением?

Задача 3. Юрисконсульт ООО «Магнит» не согласился с общим повышением заработной платы в организации на 10% и обратился к генеральному директору с предложением повысить ему заработную плату на 20, учитывая большую загруженность по работе и факт прохождения им курсов повышения квалификации. Генеральный директор отказал в удовлетворении предложения юрисконсульта. Решение генерального директора было обжаловано юрисконсультом в КТС, который объявил, что в случае неудовлетворения его требования он объявит забастовку.

Сформулируйте решение КТС. Возможно ли в данной ситуации объявление забастовки?

Задача 4. Токарь ОАО «Сталь» Санин обратился в КТС с заявлением, в котором обвинял начальника цеха в предвзятом к нему отношении и в необоснованном снижении Санину заработной платы. На заседании КТС выяснилось, что токари Сизов и Чайкин, работающие с Саниным на одном участке, неоднократно получали за свой труд денежные премии. Показатели же их труда и квалификация ничем не отличаются от аналогичных показателей и квалификации Санина, который подобных премий не получал.

Как в этой ситуации должна поступить КТС?

Задача 5. Экономист Ромашов был уволен из ОАО «Телефонная сеть» в связи с обвинением в хищении имущества работодателя, установленным вступившим в законную силу постановлением суда. Позже данное постановление было изменено городским судом, виновность Ромашова была исключена из текста постановления ввиду истечения срока привлечения к ответственности. Принимая во внимание указанное обстоятельство, суд вынес решение о восстановлении Ромашова на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Работодатель обжаловал решение суда, указав, что факт хищения имущества работодателя судом опровергнут не был. До вступления решения суда в законную силу работодатель отказался восстановить Ромашова на работе и произвести выплаты, предусмотренные решением суда.

Оцените законность действий работодателя.

Задача 6. Преподаватель педагогического института Снегур была уволена за совершение прогула. В судебном заседании факт совершения прогула не нашел подтверждения. Однако к моменту вынесения решения суда срок трудового договора, заключенного между институтом и Снегур, истек.

Как в этой ситуации должен поступить суд? Сформулируйте решение суда.

Задача 7. При рассмотрении судом иска Писаревой к государственному учреждению «Лодейнопольский сельский лесхоз» о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула было установлено, что в соответствии с приказом Минсельхоза России от 12.08.2002 № 101, Уставом федерального государственного учреждения (ФГУ) «Ленсельлес», Положением о Лодейнопольском сельском лесхозе-филиале, уведомлением инспекции Министерства по налогам и сборам России по Лодейнопольскому району Лодейнопольский сельский лесхоз уже не имеет статуса юридического лица, а является филиалом ФГУ «Ленсельлес».

Как должен поступить суд?

Задача 8. Между Федеральной авиационной службой России и Федерацией профсоюзов авиадиспетчеров было заключено отраслевое тарифное соглашение, в котором предусматривалось повышение заработной платы авиадиспетчеров на 40%. Руководитель одного из государственных авиационных предприятий отказался исполнить данное соглашение, ссылаясь на то, что в коллективном договоре данного предприятия содержится положение о повышении заработной платы только на 20, а само предприятие не наделяло Федеральную авиационную службу России полномочиями на заключение отраслевого тарифного соглашения. Профсоюз авиадиспетчеров данного предприятия принял решение об объявлении забастовки.

Оцените действия сторон.

Задача 9. При проведении переговоров по заключению генерального соглашения между Правительством РФ и объединениями профессиональных союзов (представителями работников) возникли разногласия относительно систем и размеров оплаты труда лиц, занятых в организациях, финансируемых из федерального бюджета.

В каком порядке должны быть разрешены указанные разногласия?

Задача 10. В коллективном договоре, заключенном в АО «Строительный трест № 10», были предусмотрены следующие положения:

1. В течение срока действия настоящего договора профсоюз ЗАО

«Строительный трест № 10» обязуется не объявлять забастовки по вопросам, нашедшим отражение в коллективном договоре.

2. АО «Строительный трест № 10» обязуется не осуществлять изменение существенных условий трудовых договоров, заключенных с работниками треста, в течение срока действия договора.

3. Стороны обязуются урегулировать все возникающие между ними коллективные трудовые споры в КТС, на которую в подобных случаях возлагаются функции примирительной комиссии.

Дайте правовую оценку приведенным положениям коллективного договора.

Задача 11. В ходе разрешения коллективного трудового спора в ОАО «Комиэнерго» в состав трудового арбитража были включены представитель службы по урегулированию коллективных трудовых споров, адвокат городской коллегии адвокатов г. Санкт-Петербурга и работник отраслевого профсоюза, в состав которого входит первичная профсоюзная организация ОАО «Комиэнерго».

Оцените законность такого состава трудового арбитража. Дайте характеристику трудового арбитража как органа по разрешению коллективных трудовых споров.

Задача 12. Общее собрание работников автотранспортного цеха АО «Сланцедобыча» выдвинуло требования к работодателю о повышении заработной платы и об изменении порядка ее расчета. Переговоры между работниками и представителями работодателя не привели к урегулированию разногласий, в связи с чем работники приняли решение об объявлении забастовки. Работодатель обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной, указывая, что автотранспортный цех не является обособленным структурным подразделением, а работники автотранспортного цеха не вправе проводить забастовку, приводящую к остановке деятельности других структурных подразделений.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 13. Приказом генерального директора ООО «Омега» от 30.01.2004 бухгалтер Дроздова была уволена по п. 2 ст. 81 Трудового кодекса РФ в связи с сокращением ее должности. Получив в день увольнения причитающиеся ей заработную плату, компенсацию за неиспользованный отпуск, выходное пособие в размере среднего месячного заработка и трудовую книжку, Дроздова приступила к поиску новой работы.

15 марта 2004 г., купив очередной выпуск рекламной газеты «Из рук в руки», Дроздова обнаружила объявление о вакансии бухгалтера в том же самом ООО «Омега», из которого она была уволена. Полагая увольнение незаконным в связи с тем, что в действительности сокращения штата не было, Дроздова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

В ходе подготовки дела к судебному разбирательству суд запросил в ООО «Омега» штатное расписание по состоянию на момент увольнения истицы и после увольнения. В результате выяснилось, что занимаемая Дроздовой должность бухгалтера в действительности не была сокращена. Представитель ООО «Омега» отказался от дачи объяснений по данному факту, однако настаивал на отказе в удовлетворении исковых требований Дроздовой со ссылкой на пропуск ею предусмотренного ст. 392 Трудового кодекса РФ месячного срока на обращение в суд по данной категории дел.

Сформулируйте решение суда.

**ПРИМЕРНЫЕ ТЕСТОВЫЕ ЗАДАНИЯ ДЛЯ ПРОХОЖДЕНИЯ МОДУЛЬНОГО
ТЕСТИРОВАНИЯ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»**

1. *Предметом трудового права являются:*
 - 1) отношения по реализации гражданами своих способностей к труду;
 - 2) социальные отношения;
 - 3) трудовые и тесно связанные с ними отношения.

2. *Система трудового права – это:*
 - 1) совокупность норм, регулирующих трудовые отношения;
 - 2) совокупность нормативно-правовых актов;
 - 3) совокупность взаимосвязанных групп, институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство предмета правового регулирования.

3. *Трудовое законодательство не регулирует:*
 - 1) отношения по занятости и трудоустройству;
 - 2) отношения по организации труда и управлению трудом;
 - 3) материальную ответственность работодателей и работников в сфере труда.

4. *Принцип трудового права:*
 - 1) конкретизирует нормы трудового права;
 - 2) выступает основным регулятором трудовых отношений;
 - 3) является основным началом трудового права.

5. *Источник трудового права – это:*
 - 1) правовой обычай;
 - 2) коллективный договор;
 - 3) трудовой договор.

6. *Постановления Правительства РФ не должны противоречить:*
 - 1) Трудовому кодексу РФ;
 - 2) Законам субъектов РФ;
 - 3) Конституциям (уставам) субъектов РФ.

7. *Какие стороны, согласно законодательству, принимают участие в подготовке и подписании коллективного договора?*
 - 1) работники организации в лице их представителей;
 - 2) работодатель в лице руководителя или уполномоченного лица;
 - 3) все перечисленные.

8. *Стороной трудового отношения являются:*
 - 1) филиал юридического лица;
 - 2) индивидуальный предприниматель;
 - 3) представительство юридического лица.

9. *К категории «непосредственно связанные с трудовыми» относят:*
 - 1) отношения по занятости и трудоустройству;
 - 2) отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства;

3) отношения по регистрации работодателя – индивидуального предпринимателя.

10. Граждане РФ имеют право заключить трудовой договор по общему правилу:

- 1) с 16 лет;
- 2) с 17 лет;
- 3) с 18 лет.

11. Минимальный возраст работника для заключения трудового договора, установленный в Трудовом кодексе:

- 1) 13 лет;
- 2) 16 лет;
- 3) не установлен.

12. В содержание трудового правоотношения включается:

- 1) право работника на участие в выборах президента РФ;
- 2) право работника на свободу труда;
- 3) право работника на участие в управлении организацией.

13. Работодатель, в соответствии с трудовым законодательством обязан:

- 1) обеспечивать безубыточную работу организации;
- 2) своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника;
- 3) соблюдать законы и иные нормативные акты о труде.

14. Работник, заключивший трудовой договор, обязан:

- 1) соблюдать трудовую дисциплину;
- 2) выходить на работу в выходные или праздничные дни, если этого требуют интересы производства;
- 3) выполнять работу по указанию работодателя.

15. Сторонами коллективного договора выступают:

- 1) коллектив работников и работодатель;
- 2) трудовой коллектив, работодатель и местные органы власти;
- 3) трудовой коллектив, работодатель и представитель органов государственной власти.

16. Действия коллективного договора распространяется:

- 1) на всех работников организации;
- 2) только на членов профсоюза, который добился его заключения;
- 3) только на тех, кто проголосовал за его заключение.

17. В коллективном договоре можно предусмотреть:

- 1) дополнительные выплаты со стороны органов власти;
- 2) основные увеличения заработной платы в связи с инфляцией;
- 3) особый порядок увольнения в данной организации.

18. Какое из перечисленных условий коллективного договора является незаконным?

- 1) о предоставлении дополнительного выходного дня;
- 2) о ежемесячном повышении заработной платы в соответствии с ростом индекса цен;
- 3) о сроке действия коллективного договора (5 лет).

19. Коллективный договор вступает в силу:

- 1) со дня его государственной регистрации;
- 2) со дня подписания его сторонами;
- 3) с даты проведения конференции трудового коллектива.

20. Деликтоспособность – это:

- 1) способность обладать лицом трудовыми правами и обязанностями;
- 2) способность осуществлять трудовые права и обязанности;
- 3) способность нести ответственность за нарушение трудового законодательства.

21. Дискриминацией в сфере труда не является:

- 1) установление предпочтений на основании требований, свойственных данному виду труда;
- 2) установление личных предпочтений;
- 3) установление нижнего порога возрастного ценза.

22. Трудовой договор может заключаться:

- 1) только на неопределенный срок;
- 2) как на определенный, так и на неопределенный срок;
- 3) на срок не менее 5 лет.

23. Сторонами трудового договора являются:

- 1) работник, работодатель;
- 2) работник, работодатель, профсоюз;
- 3) работник, работодатель, органы государственной власти.

24. Целями трудового законодательства являются:

- 1) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- 2) создание благоприятных условий труда;
- 3) установление государственных гарантий прав и свобод граждан, защита прав и интересов работников и работодателя.

25. В особенную часть трудового права входят институты:

- 1) время труда и время отдыха;
- 2) право на отдых и право на труд;
- 3) правила внутреннего трудового распорядка.

26. Предметом трудового права являются:

- 1) отношения, связанные с выполнением исправительных работ по приговору суда;
- 2) отношения, связанные с выполнением трудовых обязанностей по трудовой функции;
- 3) отношения по выполнению работ, направленных на общественный результат.

27. Одной из особенностей метода трудового права является:

- 1) досудебный порядок рассмотрения споров;
- 2) государственно-властный способ регулирования;
- 3) равноправие сторон трудового договора.

28. *В Трудовом кодексе РФ:*

- 1) указаны все принципы трудового права;
- 2) перечислены некоторые принципы трудового права;
- 3) принципы трудового права не указаны.

29. *Классификация принципов трудового права:*

- 1) указана в трудовом кодексе РФ;
- 2) в конституции РФ;
- 3) не отражена в нормативно-правовых актах.

30. *Источник трудового права – это:*

- 1) трудовое соглашение;
- 2) решение суда по индивидуальному трудовому спору;
- 3) соглашение по социально-трудовым вопросам.

31. *Расположите по юридической силе источники: а) коллективный договор; б) международный договор; в) Трудовой кодекс РФ:*

- 1) б в а ;
- 2) а в б;
- 3) б а в

32. *Предмет трудового права не включает в себя отношения:*

- 1) по организации труда и управлению трудом;
- 2) по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- 3) по трудовому спору между работником и работодателем.

33. *Трудовые отношения по типу их регулирования не включают в себя отношения:*

- 1) регулируемые преимущественно в договорно-правовом порядке;
- 2) регулируемые в охранно-трудовом порядке;
- 3) регулируемые в централизованно-нормативном порядке.

34. *В группу индивидуальных нетрудовых отношений не включаются:*

- 1) отношения по урегулированию коллективных трудовых споров;
- 2) отношения по трудоустройству между лицом, ищущим работу, и работодателем;
- 3) отношения между работником и комиссией по трудовым спорам.

35. *Обусловленная предметом правового регулирования, совокупность способов (приемов) правового регулирования, при помощи которой государство обеспечивает необходимое поведение участников определенного комплекса общественных отношений – это:*

- 1) объект трудового права;
- 2) предмет трудового права;
- 3) метод трудового права.

36. *Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права, распространяются на следующих лиц (если в установленном ТК РФ порядке они одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей):*

- 1) военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы;

- 2) лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера;
- 3) работника и работодателя.

37. Структурно всю систему российского трудового права можно разделить:

- 1) на общую и специальную;
- 2) на общую и особенную;
- 3) на общую и дополнительную.

38. Предметом трудового права является:

- 1) сам процесс труда;
- 2) любой труд;
- 3) труд в общественных организациях.

39. Объектом трудовых отношений выступает:

- 1) работа (деятельность);
- 2) результат труда;
- 3) процесс труда.

40. Исходящее от государства общеобязательное веление властного характера для субъектов трудового права – это:

- 1) трудовое законодательство;
- 2) правовая норма;
- 3) институт права.

41. Одной из целей трудового законодательства является:

- 1) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
- 2) решение трудовых споров;
- 3) равенство прав и возможностей работников.

42. Изменениям в развитии трудового законодательства способствуют следующие условия:

- 1) социально-экономические;
- 2) организационно-экономические;
- 3) социально-политические.

43. Трудовые отношения не регулируются:

- 1) трудовым договором;
- 2) Трудовым кодексом;
- 3) договором социального партнерства.

44. Субъекты трудового права делятся:

- 1) на основные и вспомогательные;
- 2) основные и дополнительные;
- 3) основные и специализированные.

45. Профсоюз – это:

- 1) независимая добровольная организация работников данного предприятия;
- 2) независимая экспертная комиссия по надзору и контролю за соблюдением трудового договора;
- 3) всероссийская объединение работников и работодателей одной отрасли.

46. Работодатель обязан:

- 1) выплачивать заработную плату в установленные сроки;
- 2) предоставлять средства труда работникам;
- 3) выплачивать заработную плату работникам не ниже прожиточного минимума.

47. К тенденциям развития отрасли и науки российского трудового права не относится:

- 1) развитие правового регулирования социально-партнерских отношений в сфере труда;
- 2) закрепление в трудовом законодательстве соответствующих международно-правовых норм;
- 3) сокращение количества норм, направленных на обеспечение охраны труда и защиту трудовых прав и свобод работников.

48. Коллектив работников:

- 1) является субъектом трудового права;
- 2) не является субъектом трудового права;
- 3) не является субъектом трудового права, но имеет субъективные права.

49. Стороны трудового договора равны:

- 1) на момент заключения;
- 2) на протяжении всего срока действия договора;
- 3) при расторжении трудового договора.

50. Руководящие отправные положения, закрепленные в нормативных актах высшей юридической силы и отражающие сущность, содержание и особенности права как регулятора всей совокупности общественных отношений – это:

- 1) межотраслевые;
- 2) общие;
- 3) принципы собственно трудового права.
- 4) межотраслевые;
- 5) общие;
- 6) принципы собственно трудового права.

51. Отношения по занятости и трудоустройству регулируются:

- 4) Трудовым кодексом РФ;
- 5) Специальным законодательством на уровне РФ и ее субъектов;
- 6) Законодательством субъектов РФ.

52. Занятыми считаются:

- 4) домохозяйка;
- 5) учредитель общества с ограниченной ответственностью;
- 6) учредитель общественной организации, не работающий в ней.

53. Решение о признании гражданина безработным должно быть принято:

- 1) Через 9 календарных дней со дня принятия документов;
- 2) Не позднее 11 дней со дня регистрации в качестве ищущего работу;
- 3) По решению органа занятости.

54. Подходящей работой считается:

- 1) Только профессиональная пригодность работника;
- 2) По состоянию здоровья и транспортной доступности;
- 3) Все вместе.

55. Работодатель обязан сообщить в службу занятости о высвобождении каждого работника в связи с сокращением штата:

- 1) Не позднее, чем за 2 месяца;
- 2) Не позднее, чем за 1 месяц;
- 3) Не позднее, чем за 2 недели.

56. Работодатель может быть:

- 1) Физическим лицом;
- 2) Юридическим лицом;
- 3) В качестве работодателя может выступать и иной субъект, наделенный правом заключать трудовой договор.

57. Работник - это:

- 1) Гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем;
- 2) Физическое лицо; вступившее в трудовые отношения с работодателем;
- 3) Любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.

58. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:

- 1) Не более трех лет;
- 2) Не более четырех лет;
- 3) Не более пяти лет.

59. Трудовой договор считается заключенным:

- 1) С момента подписания;
- 2) С даты подписания;
- 3) С даты, указанной в приказе при приеме на работу.

60. Обязательные условия трудового договора определяются:

- 1) В коллективном договоре или соглашении;
- 2) По соглашению сторон трудового договора;
- 3) В Трудовом кодексе РФ.

61. Условия трудового договора могут быть изменены:

- 1) В устной форме по соглашению сторон;
- 2) В письменной форме по соглашению сторон;
- 3) Трудовой кодекс не устанавливает форму изменения.

62. В случае заключения срочного трудового договора:

- 1) Необходимо указывать срок и обстоятельства заключения трудового договора;
- 2) Трудовой кодекс не устанавливает требования указывает обстоятельства заключения договора на определенный срок;
- 3) Причина его заключения может быть указана по усмотрению сторон трудового договора.

63. Работодатель имеет право потребовать выполнение работы, не предусмотренной в трудовом договоре:

- 1) Если это предусмотрено в коллективном договоре или соглашении;

- 2) Если это предусмотрено правилами внутреннего трудового распорядка;
- 3) Запрещается требовать от работника выполнения данных работ.

64. Трудовой договор вступает в силу:

- 1) Со дня его подписания;
- 2) С даты, указанной в договоре, либо со дня фактического допуска работника к работе;
- 3) Все вышеперечисленное.

65. Если работник не приступил к работе в день начала работы:

- 1) он увольняется за прогул;
- 2) трудовой договор аннулируется;
- 3) трудовой договор приостанавливается до выхода работника на работу.

66. Работодатель обязан выдать трудовую книжку и копи документов:

- 1) По требованию работника в течение трех рабочих дней;
- 2) По письменному заявлению работника не позднее 3-ех дней;
- 3) Не позднее 3-ех дней на основании документов, оговоренных в коллективном договоре или соглашении.

67. Работодатель вправе отказать в заключении трудового договора работнику, приглашенному в порядке перевода о другого работодателя:

- 1) Только при проведении сокращения численности штатов;
- 2) Если прежний работник, на место которого был приглашен новый, отозвал свое заявление;
- 3) Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам.

68. Работодатель обязан заводить трудовую книжку на работников в течение:

- 1) семи рабочих дней;
- 2) свыше пяти дней;
- 3) в течение 3-ех рабочих дней

.

69. При заключении трудового договора работодатель имеет право потребовать документы:

- 1) Документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, справку с места жительства, пенсионное свидетельство, документ воинского учета;
- 2) Документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, справку с места жительства, пенсионное свидетельство, документ воинского учета, характеристика с предыдущего места работы;
- 3) Документ, удостоверяющий личность, трудовую книжку, пенсионное свидетельство, документ воинского учета, в отдельных случаях документ об образовании.

70. Общий срок испытания работника составляет:

- 1) 6 месяцев;
- 2) 3 месяца;
- 3) 2 месяца.

71. При заключении договора с испытательным сроком договор считается заключенным:

- 1) На срок 3 месяца;

- 2) На неопределенный срок;
- 3) На срок 3-6 месяцев.

72. В трудовую книжку не вносят:

- 1) Сведения о взысканиях;
- 2) Сведения о переводах;
- 3) Сведения о наградах и поощрениях.

73. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

- 1) 40 часов;
- 2) 38 часов;
- 3) 41 час при согласовании профсоюза.

74. для работника в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

- 1) не более 24 часов в неделю;
- 2) не более 36 часов в неделю;
- 3) не более 32 часов в неделю.

75. Продолжительность накануне нерабочих праздничных дней уменьшается:

- 1) На 30 минут;
- 2) На 1 час;
- 3) На 40 минут.

76. Работник по-совместительству имеет право работать за пределами нормальной продолжительности:

- 1) Не более 3-ех часов в день;
- 2) Не более 4-ех часов в день;
- 3) Не более 2-ух часов в день.

77. Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени:

- 1) Работнику, обучающемуся в вузе;
- 2) Матери-одиночке, имеющей детей в возрасте до 18 лет;
- 3) Одному из родителей, имеющим ребенка до 14 лет.

78. Работа в выходные дни:

- 1) запрещена;
- 2) разрешена, если предусмотрена правилами внутреннего трудового распорядка;
- 3) допускается с письменного согласия работника.

79. Действующим трудовым законодательством предусмотрено количество праздничных дней:

- 1) 10;
- 2) 9;
- 3) 12.

80. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

- 1) 26 календарных дней;
- 2) 28 календарных дней;
- 3) 24 рабочих дня.

81. *Отпуск за первый год работы по общему правилу предоставляется по истечению:*

- 1) 11 месяцев;
- 2) 6 месяцев;
- 3) 12 месяцев.

82. *Отзыв работника из отпуска возможен:*

- 1) По решению работодателя;
- 2) По соглашению с работником;
- 3) Согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

83. *Оплата отпуска производится:*

- 1) В последний день работы перед отпуском;
- 2) Согласно коллективным договорам и соглашениям;
- 3) Не позднее 3-ех дней перед отпуском.

84. *Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:*

- 1) По производственной необходимости, когда нет работы;
- 2) На усмотрение работодателя;
- 3) По семейным обстоятельствам.

85. *Доля заработной платы в неденежной форме не может превышать:*

- 1) 30% от общей суммы зарплаты;
- 2) 20% от общей суммы зарплаты;
- 3) 40% от общей суммы зарплаты.

86. *Размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать:*

- 1) 20%;
- 2) 30%;
- 3) 40%.

87. *Работник в случае задержки зарплаты имеет право:*

- 1) Прекратить работу с уведомлением работодателя;
- 2) Обязан продолжить работу и требовать выплаты штрафа;
- 3) Имеет право привлечь работодателя к уголовной ответственности.

88. *Гарантии - это:*

1) Средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;

2) Денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей;

3) Совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

89. *При ликвидации организации или сокращении численности или штата работник имеет право:*

1) На выплаты в размере среднего заработка: выходного пособия, зарплаты на период трудоустройства, но не более двух и в исключительном случае – за третий месяц,

если работник зарегистрировался в двухнедельный срок в службе занятости и не был ею трудоустроен;

2) На выплаты денежных сумм, если они предусмотрены правилами внутреннего трудового распорядка;

3) По решению работодателя может быть выплачен средний заработок.

90. Правила внутреннего трудового распорядка:

1) Принимаются общим собранием трудового коллектива;

2) Утверждаются работодателем;

3) Утверждаются представительным органом по согласованию с профсоюзом.

91. Применять дисциплинарные взыскания - это:

1) Право работодателя;

2) Обязанность работодателя;

3) Решение собственника.

92. Дисциплинарные взыскания действуют:

1) 1 месяц;

2) 1 год;

3) Срок не установлен.

93. К работнику могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий:

1) предупреждение;

2) строгий выговор;

3) все вышеперечисленное.

94. Работодатель или работник возмещает ущерб в случае:

1) Противоправного поведения работника;

2) Виновного поведения работника;

3) Все вышеперечисленное.

95. Материальная ответственность работника может быть:

1) полная;

2) частичная;

3) дополнительная.

96. Для руководителя организации можно установить:

1) Дополнительную материальную ответственность;

2) Только ограниченную материальную ответственность;

3) полную материальную ответственность.

97. Работодатель имеет право удерживать с зарплаты не более:

1) 25%;

2) 50%;

3) 20%.

98. Работодатель обязан создать службу по охране труда в организации с численностью:

1) Более 50 человек;

2) Более 100 человек;

3) Более 150 человек.

99. Совместительство – это выполнение работником:

- 1) Другой регулярно оплачиваемой работы;
- 2) Работа сверхурочно по своей работе;
- 3) По договору гражданско-правового содержания.

100. Работник до 18 лет имеет право на отпуск продолжительностью:

- 1) 28 календарных дней;
- 2) 31 календарных дней;
- 3) 30 календарных дней.

ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ И ЭКЗАМЕНУ

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К СДАЧЕ ЗАЧЕТА

1. Понятие и предмет трудового права как отрасли права.
2. Метод трудового права и его особенности.
3. Отграничение трудового права от отраслей права, связанных с трудовой деятельностью.
4. История становления трудового права как отрасли российского права
5. Трудовое право как наука и учебная дисциплина.
6. Понятие и значение принципов трудового права. Система принципов правового регулирования труда
7. Понятие и виды источников трудового права.
8. Конституция Российской Федерации как источник трудового права.
9. Общая характеристика важнейших федеральных законов как источников трудового права. Трудовой кодекс Российской Федерации.
10. Подзаконные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.
11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права
12. Действие норм трудового права во времени, в пространстве.
13. Понятие и классификация субъектов трудового права.
14. Правовой статус субъектов трудового права. Трудовая правосубъектность.
15. Работник как субъект трудового права. Основные права и обязанности работника.
16. Работодатель как субъект трудового права. Основные права и обязанности работодателя.
17. Профсоюзные и иные представительные органы работников, их права и гарантии деятельности.
18. Государственные надзорные органы и иные органы как субъекты трудового права.
19. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права.
20. Понятие трудовых правоотношений и их отличия от иных непосредственно связанных с ним правоотношений, возникающих в связи с применением труда.
21. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
22. Содержание трудовых правоотношений.
23. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
24. Понятие, принципы, формы социального партнерства.
25. Представители работников и работодателей.
26. Коллективные переговоры: порядок их ведения, разрешения разногласий.
27. Коллективный договор: стороны, содержание, порядок разработки, заключения, изменения.
28. Соглашения: виды, содержание, порядок разработки и изменения.
29. Полномочия профсоюзов в сфере регулирования трудовых отношений в законодательства о труде.
30. Понятие и формы занятости. Понятие подходящей работы, ее критерии. Трудоустройство, его виды.
31. Основные направления государственной политики в области занятости населения. Понятие и виды занятости населения. Государственные органы занятости и их полномочия.

32. Правовой статус безработного, его права и обязанности. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.
33. Понятие и значение трудового договора. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.
34. Содержание и форма трудового договора. Виды трудового договора.
35. Порядок заключения трудового договора.
36. Оформление приема на работу. Трудовая книжка работника.
37. Особенности заключения и расторжения отдельных видов трудовых договоров: по совместительству, о временной и сезонной работе и др.
38. Понятие и виды изменений трудового договора.
39. Переводы на другую работу, их отличие от перемещения.
40. Отстранение от работы.
41. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы.
42. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
43. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
44. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
45. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил при заключении трудового договора.
46. Порядок оформления увольнения работников и производства расчетов с ними. Выходное пособие.

ВОПРОСЫ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К СДАЧЕ ЭКЗАМЕНА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

1. Понятие и предмет трудового права как отрасли права.
2. Метод трудового права и его особенности.
3. Отграничение трудового права от отраслей права, связанных с трудовой деятельностью.
4. История становления трудового права как отрасли российского права
5. Трудовое право как наука и учебная дисциплина.
6. Понятие и значение принципов трудового права. Система принципов правового регулирования труда
7. Понятие и виды источников трудового права.
8. Конституция Российской Федерации как источник трудового права.
9. Общая характеристика важнейших федеральных законов как источников трудового права. Трудовой кодекс Российской Федерации.
10. Подзаконные нормативные правовые акты, регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.
11. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права
12. Действие норм трудового права во времени, в пространстве.
13. Понятие и классификация субъектов трудового права.
14. Правовой статус субъектов трудового права. Трудовая правосубъектность.
15. Работник как субъект трудового права. Основные права и обязанности работника.
16. Работодатель как субъект трудового права. Основные права и обязанности работодателя.
17. Профсоюзные и иные представительные органы работников, их права и гарантии деятельности.
18. Государственные надзорные органы и иные органы как субъекты трудового права.

19. Понятие и система правоотношений в сфере трудового права.
20. Понятие трудовых правоотношений и их отличия от иных непосредственно связанных с ним правоотношений, возникающих в связи с применением труда.
21. Общая характеристика правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.
22. Содержание трудовых правоотношений.
23. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
24. Понятие, принципы, формы социального партнерства.
25. Представители работников и работодателей.
26. Коллективные переговоры: порядок их ведения, разрешения разногласий.
27. Коллективный договор: стороны, содержание, порядок разработки, заключения, изменения.
28. Соглашения: виды, содержание, порядок разработки и изменения.
29. Полномочия профсоюзов в сфере регулирования трудовых отношений в законодательства о труде.
30. Понятие и формы занятости. Понятие подходящей работы, ее критерии. Трудоустройство, его виды.
31. Основные направления государственной политики в области занятости населения. Понятие и виды занятости населения. Государственные органы занятости и их полномочия.
32. Правовой статус безработного, его права и обязанности. Пособие по безработице, его размеры, порядок и сроки выплаты.
33. Понятие и значение трудового договора. Его отличие от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.
34. Содержание и форма трудового договора. Виды трудового договора.
35. Порядок заключения трудового договора.
36. Оформление приема на работу. Трудовая книжка работника.
37. Особенности заключения и расторжения отдельных видов трудовых договоров: по совместительству, о временной и сезонной работе и др.
38. Понятие и виды изменений трудового договора.
39. Переводы на другую работу, их отличие от перемещения.
40. Отстранение от работы.
41. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора, их классификация. Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы.
42. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
43. Основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.
44. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
45. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных правил при заключении трудового договора.
46. Порядок оформления увольнения работников и производства расчетов с ними. Выходное пособие.
47. Понятие и виды рабочего времени.
48. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени.
49. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенное и неполное рабочее время.
50. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Ненормированный рабочий день.
51. Понятие и виды времени отдыха.

52. Продолжительность перерывов в работе. Дни еженедельного отдыха. Праздничные дни.
53. Ежегодные и дополнительные отпуска. Порядок предоставления ежегодного отпуска. Отпуска без сохранения заработной платы. Целевые отпуска.
54. Понятие заработной платы и методы ее регулирования.
55. Тарифная система оплаты труда. Оплата труда в условиях отклоняющихся от нормальных.
56. Системы заработной платы: сдельная, повременная и их разновидности.
57. Порядок и сроки выплаты и заработной платы. Исчисление средней заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы.
58. Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.
59. Понятие и значение трудовой дисциплины. Методы ее обеспечения.
60. Правила внутреннего трудового распорядка организации. Уставы и положения о дисциплине.
61. Меры поощрения за труд. Поощрение за особые трудовые заслуги.
62. Дисциплинарные взыскания. Порядок применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарных взысканий.
63. Понятие охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
64. Требования охраны труда. Организация охраны труда.
65. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету. Порядок расследования несчастных случаев на производстве. Оформление материалов расследования несчастных случаев на производстве и их учет.
66. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве.
67. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников
68. Понятие материальной ответственности по трудовому праву. Ее отличия от гражданско-правовой ответственности.
69. Полная материальная ответственность: индивидуальная и коллективная.
70. Условия привлечения к материальной ответственности работников. Виды материальной ответственности работников.
71. Материальная ответственность работодателя за нарушение обязательств по трудовому правоотношению. Возмещение морального вреда.
72. Способы и меры защиты трудовых прав работников.
73. Понятие и виды трудовых споров. Основные причины их возникновения.
74. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в Комиссии по трудовым спорам.
75. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судебном порядке.
76. Понятие и значение международно-правового регулирования труда. Субъекты, источники и принципы международно-правового регулирования труда.

ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ ПО КУРСУ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

1. Внесудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
2. Восстановление работника на работе и его правовые последствия.
3. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
4. Гарантии реализации прав профессиональных союзов в сфере трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.
5. Гарантийные и компенсационные выплаты по трудовому законодательству Российской Федерации.
6. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства Российской Федерации.
7. Дисциплинарная ответственность и дисциплинарные взыскания по трудовому законодательству Российской Федерации.
8. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами по законодательству Российской Федерации.
9. Значение нормативных правовых актов в правовом регулировании трудовых отношений.
10. Материальная ответственность работника перед работодателем по трудовому законодательству Российской Федерации.
11. Материальная ответственность работодателя перед работником по трудовому законодательству Российской Федерации.
12. Материальная ответственность сторон трудового договора (проблемы теории и практики).
13. Особенности правового регулирования труда дистанционных работников.
14. Особенности правового регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
15. Особенности правового регулирования труда спортсменов и тренеров.
16. Особенности рассмотрения трудовых споров об увольнении и переводах работников.
17. Отличие трудового договора от договоров гражданско-правового характера.
18. Охрана труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
19. Охрана труда несовершеннолетних работников.
20. Понятие, стороны, содержание коллективного договора (на примере конкретного предприятия, учреждения либо организации субъекта Российской Федерации).
21. Порядок и условия расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
22. Порядок разрешения и рассмотрения коллективных трудовых споров по законодательству Российской Федерации.
23. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
24. Право граждан на защиту от безработицы и гарантии его реализации.
25. Правовая природа отстранения от работы.
26. Правовая природа технологических перерывов в работе.
27. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка и дисциплины труда.
28. Правовое регулирование времени отдыха по трудовому законодательству Российской Федерации.
29. Правовое регулирование заработной платы по Трудовому кодексу Российской Федерации.

30. Правовое регулирование защиты персональных данных работника.
31. Правовое регулирование нормирования труда в Российской Федерации.
32. Правовое регулирование обеспечения прав работников на охрану труда
33. Правовое регулирование оплаты труда в особых условиях.
34. Правовое регулирование рабочего времени по Трудовому кодексу Российской Федерации.
35. Правовое регулирование расследования и учета несчастных случаев на производстве по трудовому законодательству Российской Федерации.
36. Правовое регулирование реализации права на отпуск.
37. Правовой институт охраны труда в российском трудовом праве.
38. Правовой статус социального партнерства.
39. Правовой статус Федеральной инспекции труда и принципы ее деятельности.
40. Правовые вопросы аттестации кадров.
41. Правовые проблемы прекращения трудового договора.
42. Правовые требования к охране труда: российский и зарубежный опыт.
43. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
44. Работодатель как субъект трудового права
45. Расторжение трудового договора по инициативе работника и по соглашению сторон.
46. Роль трудового договора в регулировании трудовых отношений на современном этапе.
47. Самозащита работниками своих трудовых прав и свобод.
48. Трудовая книжка и ее значение в трудовых правоотношениях. Порядок ведения трудовых книжек.
49. Юридический статус работника как субъекта трудового права.

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ПО ДИСЦИПЛИНЕ

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022) [Электронный ресурс] — URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_34683/

2. Бочкарева Н.А. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебник/ Бочкарева Н.А.— Электрон. текстовые данные.— Саратов: Ай Пи Эр Медиа, 2019.— 526 с.— Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/79438.html>.— ЭБС «IPRbooks»

3. Буянова, А. В. Трудовое право России. Общая часть : учебник / А. В. Буянова, О. В. Мацкевич, А. Н. Приженникова ; под редакцией А. В. Буяновой, А. Н. Приженниковой. — Москва : Прометей, 2019. — 152 с. — ISBN 978-5-907100-14-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/94556.html>

4. Глухов, А. В. Трудовое право : практикум / А. В. Глухов. — Москва : Российский государственный университет правосудия, 2020. — 250 с. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/94174.html>.

5. Гусова К.Н. Комментарий к ТК РФ / Н.К. Гусова. – М.: Проспект, 20071. Буянова, А. В., Мацкевич, О. В., Приженникова, А. Н. Трудовое право России. Общая часть : учебник. - Весь срок охраны авторского права; Трудовое право России. Общая часть. - Москва: Прометей, 2019. - 152 с. - Текст : электронный // IPR BOOKS [сайт]. - URL: <http://www.iprbookshop.ru/94556.html>

6. Кораблина, О. В. Трудовое право : рабочая тетрадь / О. В. Кораблина, О. И. Бабанова. — Астрахань : Астраханский государственный университет, Издательский дом «Астраханский университет», 2019. — 77 с. — ISBN 978-5-9926-1124-3. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/99519.htm>.

7. Маркин, Н. С. Трудовое право : учебник для бакалавров / Н. С. Маркин, В. В. Надвикова, В. И. Шкатулла ; под редакцией В. И. Шкатуллы. — Москва : Прометей, 2019. — 584 с. — ISBN 978-5-907100-72-5. — Текст : электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — Режим доступа // www.iprbookshop.ru/94555.html.

8. Пучкова, В. В. Трудовое право : учебное наглядное пособие / В. В. Пучкова. — Москва : Ай Пи Ар Медиа, 2022. — 306 с. - Текст : электронный // Цифровой образовательный ресурс IPR SMART : [сайт].— Режим доступа: <https://www.iprbookshop.ru/117870.html>.

Интернет-ресурсы

1. <http://truddoc.narod.ru/>
2. <http://www.garant.ru/>
3. <http://www.consultant.ru/>
4. <http://www.chelt.ru/>
5. <http://labourlaw.report.ru/default.asp>
6. Библиотека научной и учебной литературы - <http://sbiblio.com>
7. Гуманитарная электронная библиотека - <http://www.lib.ua-ru.net/katalog/41.html>
8. Научно-практический юридический журнал «Актуальные проблемы российского права» - http://www.nbpublish.com/apmag/view_page_231.html
9. Портал "Гуманитарное образование" - <http://www.humanities.edu.ru/>
10. Сайт "Российская газета" - <https://rg.ru/>
11. Словари и энциклопедии он-лайн - <http://dic.academic.ru>
12. Федеральный научно-практический журнал «Юрист» - <http://lawinfo.ru/catalog/magazines/jurist/>
13. Юридическая библиотека «ЮристЛиб» - <http://www.juristlib.ru/>

14. Научная электронная библиотека eLIBRARY.ru. – URL: <https://elibrary.ru>
15. Президентская библиотека имени Б.Н. Ельцина. – URL: <https://www.prlib.ru>
16. Российская государственная библиотека. – URL: <https://www.rsl.ru>
17. Справочная правовая система "Консультант плюс". – URL: <http://www.consultant.ru>
18. Электронная библиотека РФФИ. – URL: <https://www.rfbr.ru/rffi/ru/library>
19. Юрайт: электронно-библиотечная система. – URL: <https://urait.ru>

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, в конце XIX в., начале XX в. были заложены основы новой отрасли права – трудового права, которое с самого начала являлось правом социальной защиты.

В настоящее время трудовое право представляет собой важнейшую отрасль российского права, регулируемую трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения независимо от форм собственности и организационно-правовых способов и видов хозяйствования.

Трудовое право в условиях развития рыночных отношений и рынка труда в России приобретает колоссальное значение. Это обусловлено рядом причин. В первую очередь, тем, что с одной стороны, труд стал свободен, а с другой стороны, работодатель не обязан приобретать рабочую силу в любом случае и безоговорочно.

Во-вторых, на рынке труда и в процессе труда сталкиваются разные интересы субъектов трудовых и непосредственно связанных с ними отношений – работников и работодателей по поводу выгодного использования рабочей силы.

В-третьих, чтобы согласовать интересы всех участников рынка труда, нужно использовать цивилизованные средства.

И, в-четвертых, чтобы уберечь субъектов трудового права от злоупотреблений и нарушений права, необходимо все отношения, связанные с трудом, нормативно урегулировать. Все названные проблемы и призвано решить трудовое право.

Трудовое право, являясь фундаментальной учебной дисциплиной, выступает в качестве основы современного юридического образования.

Изучение учебного курса является неотъемлемым элементом подготовки студентов по направлению «Юриспруденция» и должно содействовать формированию у студентов профессионального мышления, выработке умений и навыков по реализации норм трудового права, составлению правовых документов с использованием обстоятельств имеющих значение для принятия правового решения.

Изучение курса трудового права в рамках блока общепрофессиональных дисциплин позволит будущему юристу разбираться в основных положениях науки трудового права, выработанных ею и проверенных многолетней практикой применения правовых институтах и категориях, анализировать их законодательное оформление как в действующем, так и в предшествующем правопорядке, в других правовых системах. А значит, данное учебное пособие должно стать необходимым инструментом для освоения профессии будущего юриста.