



АНО ВО
«Российский новый университет»
Тамбовский филиал

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

М.В. Поповичева

ТРУДОВОЕ ПРАВО

ОБЩАЯ ЧАСТЬ

**Практикум для студентов, обучающихся
по направлению подготовки 40.03.01 «Юриспруденция»**



**Тамбов
2022**

УДК 34
ББК 67.405
П 58

Автор-составитель:

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

Рецензент:

Ларина Е.А. - к.п.н., заместитель директора по организационно-методической работе Института права и национальной безопасности ФГБОУ ВО "Тамбовский государственный университет имени Г.Р. Державина".

П58 Поповичева М.В. Трудовое право. Общая часть. Практикум для студентов, обучающихся по направлению подготовки 40.03.01 Юриспруденция /Поповичева М.В. – Тамбов: 2022 г. – 110 с.

Учебно–практическое издание «Практикум по Трудовому праву (общая часть)» разработано для студентов, обучающихся по направлению подготовки «Юриспруденция» в соответствии с программой учебного курса по Трудовому праву и с учетом динамики развития законодательства в современный период.

Практикум включает семь тем, в которых рассмотрены, в том числе, понятие и предмет трудового права, принципы и источники трудового права, трудовые правоотношения, субъекты трудового права, занятость и трудоустройство, социальное партнерство в сфере труда, общая характеристика трудового договора, практические проблемы заключения, изменения и прекращения трудового договора.

При изучении разделов практикума студенты смогут приобрести устойчивые знания в области трудового права Российской Федерации и развить способности грамотно ориентироваться в действующем трудовом законодательстве Российской Федерации. Задания практикума направлены на формирование у студентов навыков по решению проблем, связанных с конкретными ситуациями в сфере трудового права. Особое внимание уделяется углубленному изучению положений и практики применения Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, договоров и конвенций Международной организации труда, а также других нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

© М.В. Поповичева, 2022
© АНО ВО «РосНОУ», 2022

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	5
ТЕМА 1. Понятие трудового права, его место в системе	7
<i>План семинарского занятия</i>	7
<i>Методические указания</i>	7
<i>Терминологический словарь</i>	9
<i>Тестовые задания</i>	9
<i>Нормативные правовые акты</i>	17
ТЕМА 2. Принципы трудового права	18
<i>План семинарского занятия</i>	18
<i>Методические указания</i>	18
<i>Терминологический словарь</i>	20
<i>Тестовые задания</i>	20
<i>Нормативные правовые акты</i>	30
ТЕМА 3. Источники трудового права	31
<i>План семинарского занятия</i>	31
<i>Методические указания</i>	31
<i>Терминологический словарь</i>	32
<i>Тестовые задания</i>	33
<i>Нормативные правовые акты</i>	39
ТЕМА 4. Правоотношения в сфере труда. Субъекты трудовых правоотношений.	39
<i>План семинарского занятия</i>	39
<i>Методические указания</i>	40
<i>Терминологический словарь</i>	42
<i>Тестовые задания</i>	42
<i>Нормативные правовые акты</i>	47
ТЕМА 5. Социальное партнерство в сфере труда.....	48
<i>План семинарского занятия</i>	48
<i>Методические рекомендации</i>	48
<i>Терминологический словарь</i>	50
<i>Тестовые задания</i>	50
<i>Нормативные правовые акты</i>	59
ТЕМА 6. Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройства	59
<i>План семинарского занятия</i>	59
<i>Методические рекомендации</i>	59
<i>Терминологический словарь</i>	61

<i>Тестовые задания</i>	62
<i>Нормативные правовые акты</i>	76
ТЕМА 7. Трудовой договор	77
7.1. Понятие трудового договора. Заключение трудового договора.	77
<i>План семинарского занятия</i>	77
<i>Методические рекомендации</i>	77
<i>Терминологический словарь</i>	78
<i>Тестовые задания</i>	79
<i>Нормативные правовые акты</i>	88
7.2 Виды трудового договора. Изменение трудового договора.	89
<i>План семинарского занятия</i>	89
<i>Методические рекомендации</i>	89
<i>Терминологический словарь</i>	90
<i>Тестовые задания</i>	91
<i>Нормативные правовые акты</i>	96
7.3 Прекращение трудового договора.	96
<i>План семинарского занятия</i>	96
<i>Методические рекомендации</i>	97
<i>Терминологический словарь</i>	99
<i>Тестовые задания</i>	99
<i>Нормативные правовые акты</i>	108
Список используемой литературы	109

Введение

Трудовое право занимает одно из ведущих мест в системе права России. Во все времена, труд был и остается основой жизнедеятельности людей, источником общественного богатства и благосостояния каждого человека. Одновременно труд является средством формирования человека, поскольку вне труда, вне полезной деятельности не может быть полноценной человеческой личности. Поэтому правовое регулирование в сфере труда на современном этапе развития России является одной из приоритетных задач государства, так как цель трудового законодательства – установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей.

Настоящий практикум предназначен для проведения семинарских занятий по учебной дисциплине «Трудовое право» и предназначен для студентов, обучающихся по направлению подготовки высшего образования: 40.03.01 «Юриспруденция». Содержание практикума соответствует общей части программы курса «Трудовое право».

При изучении разделов практикума студенты смогут приобрести устойчивые знания в области трудового права Российской Федерации и развить способности грамотно ориентироваться в действующем трудовом законодательстве Российской Федерации. Задания практикума направлены на формирование у студентов навыков по решению проблем, связанных с конкретными ситуациями в сфере трудового права. Особое внимание уделяется углубленному изучению положений и практики применения Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, договоров и конвенций Международной организации труда, а также других нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

При изучении разделов Практикума студентам следует уделить особое внимание тенденциям развития трудового права в современных условиях формирования рынка труда, в рамках развития «цифровой экономики». В этой связи на семинарских занятиях, связанных с изучением курса, рассматриваются теоретические положения, студенты готовят аннотации опубликованных научных статей, доклады, по наиболее важным проблемам трудового права в нашей стране, участвуют в диспутах и работают в группе.

Вместе с тем, студенты должны выработать практические навыки и умения в применении норм трудового права. При решении практических задач (казусов) студенты должны научиться работать не только с нормативными актами, но и уметь применять судебную практику. В процессе решения задач (казусов) студент должен уяснить круг требований сторон трудовых отношений (работника и работодателя), уметь определить подведомственность трудового спора, затем найти норму трудового права, относящуюся к данному спору, ознакомиться с судебной практикой, установить фактические обстоятельства, сопоставив их с выбранной нормой трудового права, и, наконец, решить дело по существу — дать ему правовую квалификацию от имени властного правоприменительного органа (комиссии по трудовым спорам, судебных органов и др.)

В пособие включены материалы для изучения основных тем курса, по каждой из которых предлагаются:

- развернутый перечень вопросов для семинарского занятия;
- методические рекомендации, которые позволят акцентировать внимание на ключевых аспектах изучаемой темы;
- терминологический словарь по каждой теме;
- задания на формирование знаний (тесты, схемы, таблицы);
- задания на формирование умений (анализ норм, работа в справочных правовых системах, деловые игры);

- задание на формирование навыков (анализ нормативных правовых актов, задачи-казусы, целью которых является привитие и отработка навыков практического применения трудового законодательства к конкретным жизненным ситуациям);
- список основных нормативных актов по теме (в том числе необходимых для выполнения заданий и решения задач) и рекомендованной для изучения судебной практики.

В настоящее время идет процесс активного обновления 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.

Структурно учебная дисциплина состоит из 7 основных тем, включающих общие ключевые положения действующего законодательства Российской Федерации в области трудового права.

ТЕМА 1. Понятие трудового права, его место в системе российского права. Предмет и метод трудового права

План семинарского занятия

1. Понятие трудового права. Сфера действия трудового права
2. Предмет трудового права. Отграничение трудового права от смежных отраслей.
3. Система трудового права как отрасли, науки и учебной дисциплины.
4. Методы трудового права.
5. Функции трудового права.

Методические указания

При изучении данной темы, студентам, прежде всего, необходимо разобраться в такой важной экономической и правовой категории, как «*труд*», уяснить его роль в развитии общества, понять какие общественные отношения в сфере применения труда регулируются нормами права вообще, и трудового права в частности. При изучении данной темы студентам необходимо усвоить базовые понятия, касающиеся отраслевой принадлежности, предмета, метода, системы трудового права и его отграничения от смежных отраслей.

Прежде всего необходимо разобраться с вопросом о предпосылках формирования *трудового права* в самостоятельную отрасль российского права, которая характеризуется наличием особого предмета, метода и принципов правового регулирования.

Особенностью трудового права является то, что с самого своего появления оно имело социальное назначение. Это объясняется тем, что задачей этой отрасли права изначально являлось такое правовое регулирование отношений, связанных с применением наемного труда, которое обеспечило бы, с одной стороны, равенство сторон при заключении соответствующих договоров и учет их интересов, а с другой — необходимость защиты экономически более слабого работника от экономически более сильного работодателя.

Предметом любой отрасли права являются общественные отношения, специфические именно для нее. Трудовое право регулирует вопросы именно социальной (общественной) организации труда во всем ее многообразии. В систему общественно-трудовых отношений входит широкий круг отношений, но каркасом этой системы являются именно трудовые отношения, связанные с применением наемного труда.

Исходя из того, что весь комплекс общественно-трудовых отношений и составляет предмет трудового права, можно дать его определение: предметом трудового права являются не все отношения, связанные с трудом, а лишь общественно-трудовые отношения, возникающие в связи с непосредственной деятельностью людей в процессе труда, выполнением работы. Будучи связанными с использованием наемного труда, они возникают между наемными работниками и работодателями (в некоторых случаях в этих отношениях могут принять участие представители работников и работодателей, а также государство в лице своих органов).

Под *системой трудового права* следует понимать его внутреннее устройство, организацию правовых институтов и отдельных норм. Студентам следует уяснить деление системы трудового права на общую и особенную части, а также суть дискуссии, ведущейся в отношении существования специальной части трудового права, т.е. о совокупности норм, устанавливающих дифференциацию в правовом регулировании труда. Необходимо знать, какие именно правовые институты включаются в общую и особенную части системы трудового права.

Важен вопрос об *отграничении трудового права от иных отраслей* — гражданского, административного, а также права социального обеспечения. Необходимо иметь в виду, что все эти отрасли можно отграничивать друг от друга по предмету, методу, основным целям, принципам и субъектам. Студентам следует уметь проводить соответствующие

различия между трудовым, гражданским, административным правом и правом социального обеспечения.

Особенно важен вопрос об отграничении трудовых договоров от гражданско-правовых договоров, связанных с трудом, поскольку грань, отделяющая одни договоры от других, нередко достаточно тонка, а от правильной квалификации соответствующего правоотношения зависит применение тех или иных нормативных актов.

Уяснив предмет трудового права, можно переходить к изучению *метода* правового регулирования общественных отношений, составляющих предмет данной отрасли права. Метод отрасли права показывает то, как, какими правовыми средствами и приемами осуществляется регулирование отношений, входящих в ее предмет. Он характеризуется следующими признаками: порядком возникновения, изменения и прекращения правоотношений; общим юридическим положением участников правоотношений; характером установления прав и обязанностей сторон правоотношений; средствами, обеспечивающими защиту их прав и исполнение обязанностей (санкций).

Рассматривая вопрос о методе трудового права, следует иметь в виду, что существуют два основных метода правового регулирования общественных отношений — публично-правовой и частно-правовой. Оба эти метода могут быть использованы при реализации гражданами России своего конституционного права на труд.

В первую очередь следует учитывать следующие особенности метода правового регулирования трудовых отношений (метода трудового права):

- сочетание централизованного и децентрализованного (в первую очередь, локального) регулирования;
- сочетание единства и дифференциации правового регулирования, характеризующееся наличием, как норм общего характера, так и норм, учитывающих особенности труда различных категорий работников (по объективному или субъективному критериям);
- договорный способ установления и изменения трудовых отношений (за исключением тех параметров, которые устанавливаются в централизованном порядке);
- социальное партнерство (достаточно широкое участие представителей работников в регулировании многих аспектов трудовых отношений);
- специфику защиты трудовых прав участников трудовых отношений, находящую свое отражение в механизме осуществления надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде и охране труда, а также в механизме разрешения трудовых споров.

Изучение предмета и метода отрасли права должно привести студентов к выводу, что *трудовое право* — это совокупность взаимосвязанных правовых норм, составляющих определенную целостную систему, которая обусловлена всем комплексом регулируемых этой отраслью права общественных отношений.

В результате изучения материалов данной темы студент должен:

знать:

- предмет отрасли трудового права;
- виды общественных отношений, составляющих предмет трудового права;
- характеристику метода трудового права;
- систему трудового права, в том числе различие между общей и особенной частями трудового права; уметь

уметь:

- определять виды общественных отношений, регулируемых трудовым правом;
- определять и выявлять особенности и признаки метода;
- выявлять связи между элементами системы трудового права;
- определять соотношение правовых норм, относящихся к трудовому праву и других отраслей права;

владеть:

- анализа нормативно-правовых актов;

— применения норм общей и особенной частей трудового права в конкретной ситуации.

Терминологический словарь

Метод трудового права – конкретные приемы и способы, с помощью которых осуществляется регулирование общественных отношений, характеризуются (отличаются) договорным характером, сочетанием централизованного и локального регулирования трудовых отношений, равенством и подчиненностью субъектов правоотношений, внесудебным порядком применения санкций и охраны прав, участием трудовых коллективов и профсоюзов в правовом регулировании трудовых отношений.

Общая часть трудового права – совокупность норм трудового права, содержащая положения и правила, являющиеся базой (основой) всех остальных институтов трудового права.

Особенная часть трудового права – совокупность норм трудового права, регулирующих определенные виды однородных отношений.

Особенности регулирования труда нормы, частично ограничивающие применение общих –правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Предмет трудового права – отношения, регулируемые трудовым правом, т.е. трудовые отношения и производные от них отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями.

Система трудового права – система всей совокупности норм трудового права, составляющих предмет отдельных институтов трудового права.

Труд – это целенаправленная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения определенных материальных и духовных благ, именуемых на производстве продуктом труда, продуктом производства.

Трудовое право – самостоятельная отрасль права, имеющая свой предмет и метод правового регулирования.

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1. Трудовое право регулирует отношения по:

- а) выплате пособия по временной нетрудоспособности;
- б) разрешению спора в связи с неисполнением условия заключенного трудового договора о предоставлении однокомнатной квартиры по истечении двух лет работы;
- в) возмещению ущерба, причиненного работодателем имуществу работника.

2. В сферу регулирования отрасли трудового права входит регулирование отношений по:

- а) ответственности работодателя за невыполнение обязательств по коллективному договору;
- б) принятию положения об оплате труда работников организации;
- в) предоставлению санаторно-курортного лечения работникам организации.

3. Вставьте пропущенные словосочетания в следующем определении:

Трудовые отношения — отношения, основанные на соглашении между о личном выполнении работником за плату (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными

нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

4.Правоотношения относящиеся к непосредственно связанным с трудовыми (выберите все правильные ответы):

- а) отношения по организации труда и управлению трудом;
- б) отношения по пенсионному обеспечению;
- в) отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- г) отношения по страхованию требований работников по заработной плате в случае банкротства работодателя.

5.К основаниям возникновения трудовых отношений относятся (выберите все правильные ответы):

- а) заключение трудового договора;
- б) осуждение по приговору суда к наказанию, предусматривающему исправительные работы;
- в) избрание на должность;
- г) фактическое допущение работника к работе с ведома либо по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя в случае, когда трудовой договор не был надлежащим образом оформлен.

6.К факторам дифференциации в трудовом праве относятся (выберите все правильные ответы):

- а) уровень квалификации работника;
- б) возраст;
- в) климатические особенности районов Крайнего Севера и приравненных к ним местностей;
- г) специфика трудовых отношений;
- д) пол.

7.Система трудового права:

- а) не подразумевает деления на части;
- б) состоит из общей и особенной частей;
- в) состоит из общей, особенной и специальной частей.

8.В число институтов трудового права входят (выберите все правильные ответы):

- а) институт социального партнерства в сфере труда;
- б) институт проведения забастовок;
- в) институт уголовной ответственности за нарушение отдельных норм трудового права;
- г) институт трудового договора.

9. Метод трудового права характеризуется следующими признаками:

- а) договорное регулирование трудовых отношений;
- б) локальное регулирование трудовых отношений;
- в) централизованное регулирование трудовых отношений;
- г) автономное регулирование трудовых отношений;
- д) сочетание централизованного и локального регулирования трудовых отношений;
- е) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений;
- ё) единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений;
- ж) участие представителей работников в установлении норм труда.

10.Трудовое право ограничивается от гражданского права по следующим признакам (выберите все правильные ответы):

- а) подчинение работника в процессе выполнения работы указаниям работодателя;
- б) название сторон договоров;

в) предмет трудового договора и гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.

11. В особенную часть отрасли трудового права включены следующие институты:

- а) коллективный договор;
- б) охрана труда;
- в) особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом;
- г) самозащита работниками своих прав;
- д) особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
- е) нормирование труда.

12. В общую часть отрасли трудового права включены следующие институты:

- а) социальное партнерство;
- б) исчисление сроков;
- в) трудоустройство;
- г) принципы трудового права;
- д) локальные нормативные правовые акты;
- е) работники в возрасте 18 лет – субъекты трудового права.

Заполните таблицу:

Критерии	Трудовое право	Гражданское право	Право социального обеспечения	Административное право
Предмет				
Метод				
Иные особенности				

Задания, направленные на формирование умений

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

2. ***Работа в группе.***

Студенты делятся на группы. Им раздаются карточки- задания. Студенты определяют лидера группы (работодатель) и обсуждают поставленный вопрос, затем лидер озвучивает ответ.

Карточка №1

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, направленные на формирование навыков

1. Проанализируйте правовой источник, выделите опорные пункты нормативного правового акта.

Конвенция МОТ №198
О трудовом правоотношении
МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА
РЕКОМЕНДАЦИЯ
от 15 июня 2006 года N 198
О трудовом правоотношении

Генеральная конференция Международной организации труда, созванная в Женеве Административным советом Международного бюро труда и собравшаяся 31 мая 2006 года на свою 95-ю сессию, считая, что национальными законодательством, нормативными правовыми актами и коллективными договорами обеспечивается защита, которая связана с существованием трудового правоотношения между работодателем и наемным работником, считая, что законодательство и нормативные правовые акты, а также их толкование должны соответствовать целям обеспечения достойного труда, считая, что законодательство в области занятости и труда должно быть направлено, помимо прочего, на разрешение проблем, которые могут возникать в силу неравного положения сторон трудового правоотношения в ходе переговоров между ними, считая, что защита работников является стержнем мандата Международной организации труда и соответствует принципам, заложенным в Декларации МОТ 1998 года об основополагающих принципах и правах в сфере труда, а также в Программе достойного труда, учитывая трудности установления того, возникает ли трудовое правоотношение в ситуациях, когда соответствующие права и обязательства заинтересованных сторон не вполне ясны, когда предпринимаются попытки замаскировать трудовое правоотношение или когда в правовой структуре или же при толковании и применении правовой системы имеются неточности или ограничения, отмечая, что возникают ситуации, когда договорные взаимоотношения могут приводить к лишению работников защиты, на которую они имеют право, признавая, что государства-члены вправе рассчитывать на международное консультативное содействие в целях обеспечения защиты работников посредством национальных законодательства и практики и что такое консультативное содействие со временем не должно утрачивать своей актуальности, признавая далее, что такая защита должна быть доступной для всех, особенно для уязвимых категорий работников, и опираться на законодательство, имеющее эффективный, действенный и всеобъемлющий характер, предусматривающее безотлагательные действия и поощряющее добровольное его соблюдение, признавая, что национальная политика должна проводиться на основе консультаций с социальными партнерами и задавать ориентиры заинтересованным сторонам на производстве, признавая, что национальная политика должна содействовать экономическому росту, расширению занятости и достойному труду, считая, что процесс глобализации экономики повышает мобильность работников, нуждающихся в защите, по крайней мере против попыток обойти требования национального законодательства в отношении защиты с помощью выбора норм законодательства другой страны, отмечая, что в условиях транснационального оказания услуг важно установить, кто считается работником в рамках трудового правоотношения,

какими правами обладает этот работник и кто является работодателем, учитывая, что трудности, возникающие в ходе установления факта существования трудового правоотношения, могут приводить к возникновению серьезных проблем для этих заинтересованных работников, их общин и общества в целом, учитывая, что необходимо развеять неопределенность относительно существования трудового правоотношения, с тем чтобы гарантировать добросовестную конкуренцию и действенную защиту работников, являющихся стороной трудового правоотношения, причем так, чтобы эта защита соответствовала национальному законодательству или практике, отмечая все соответствующие международные трудовые нормы, и в частности те из них, которые затрагивают особое положение женщин, а также те, которые включают вопросы, касающиеся рамок трудового правоотношения, постановив принять ряд предложений о трудовом правоотношении, что является пятым пунктом повестки дня сессии, и решив придать этим предложениям форму рекомендации, принимает сего пятнадцатого дня июня месяца две тысячи шестого года следующую рекомендацию, которая может именоваться Рекомендацией 2006 года о трудовом правоотношении.

I. Национальная политика защиты работников в условиях индивидуального трудового правоотношения

1. Государства-члены должны разрабатывать и применять национальную политику, направленную на пересмотр через надлежащие периоды времени и, в случае необходимости, на внесение ясности в сферу применения законодательства и нормативных правовых актов и их адаптацию, чтобы гарантировать эффективную защиту работников, выполняющих свою работу в условиях индивидуального трудового правоотношения.

2. Характер и масштабы защиты, обеспечиваемой работникам в рамках индивидуального трудового правоотношения, должны определяться национальным законодательством или практикой, либо и тем и другим, принимая во внимание соответствующие международные трудовые нормы. Национальное законодательство или практика, в том числе те их элементы, которые затрагивают сферу их охвата и ответственность за их реализацию, должны носить четкий и адекватный характер для обеспечения эффективной защиты работников в рамках трудового правоотношения.

3. Национальная политика должна разрабатываться и осуществляться в соответствии с национальным законодательством и практикой и на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников.

4. Национальная политика должна, как минимум, предусматривать меры, направленные на:

- a) разработку рекомендаций в адрес заинтересованных сторон, в частности работодателей и работников, по вопросу о фактическом установлении существования индивидуального трудового правоотношения, а также в отношении проведения различий между наемными и самостоятельно занятыми работниками;
- b) ведение борьбы со скрытыми формами трудовых отношений в контексте, к примеру, существования других форм взаимоотношений, которые могут включать применение иных форм контрактных договоренностей, позволяющих скрыть реальный характер правового статуса, принимая во внимание, что скрытое трудовое правоотношение возникает тогда, когда работодатель обращается с конкретным лицом не как с наемным работником, причем таким образом, чтобы скрыть его или ее подлинный правовой статус как наемного работника, и что могут возникать ситуации, когда контрактные договоренности ведут к лишению работников защиты, на которую они имеют право;
- c) гарантирование норм, применяемых ко всем формам контрактных договоренностей, включая те из них, которые предполагают наличие нескольких сторон, с тем чтобы наемным работникам обеспечивалась защита, на которую они имеют право;
- d) обеспечение того, чтобы нормы, применяемые ко всем формам контрактных

договоренностей, предполагали установление лица, ответственного за обеспечение той защиты, которая предусмотрена в них;

е) эффективное обеспечение доступа заинтересованным сторонам, в частности работодателям и работникам, к надлежащим, быстрым, недорогостоящим, справедливым и действенным процедурам и механизмам разрешения споров, касающихся существования и содержания индивидуального трудового правоотношения;

ф) обеспечение соблюдения и эффективного применения законодательства и нормативных правовых актов об индивидуальном трудовом правоотношении;

г) проведение надлежащей и адекватной подготовки кадров по вопросам соответствующих международных трудовых норм, сравнительного и прецедентного права - для членов судейского корпуса, арбитров, посредников, инспекторов по труду и других лиц, несущих ответственность за решение вопросов, связанных с урегулированием споров и надзором за соблюдением национальных законодательных актов и норм в области занятости.

5. В рамках национальной политики государства-члены должны уделять особое внимание обеспечению эффективной защиты работников, особенно тех из них, которые страдают по причине отсутствия определенности в отношении существования индивидуального трудового правоотношения, включая трудящихся женщин, а также такие наиболее уязвимые категории работников, как молодые работники, пожилые работники, работники неформальной экономики, трудящиеся-мигранты и трудящиеся-инвалиды.

6. Государства-члены должны: а) при проведении национальной политики особое внимание уделять гендерным аспектам с учетом того, что трудящиеся женщины составляют большинство работников некоторых профессий и отдельных секторов, в которых широко применяется практика скрытых трудовых отношений или где отмечается отсутствие ясности в отношении существования трудового правоотношения;

б) проводить четкую политику, нацеленную на обеспечение гендерного равенства, и осуществлять более эффективный надзор за соблюдением соответствующих законодательных актов и соглашений на национальном уровне в целях обеспечения действенного разрешения гендерных проблем.

7. В условиях транснациональных передвижений работников:

а) при разработке национальной политики государства-члены должны, на основе консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, рассмотреть вопрос о проведении надлежащих мер в рамках собственной юрисдикции и, в соответствующих случаях, в сотрудничестве с другими государствами-членами, для того чтобы предусмотреть действенную защиту трудящихся-мигрантов, находящихся на их территории, которые могут пострадать в результате неопределенности в отношении существования трудового правоотношения, и не допускать ущемления их прав;

б) в том случае если работники нанимаются в одной стране для работы в другой стране, заинтересованные государства-члены могут рассмотреть вопрос о заключении двусторонних соглашений в целях предотвращения злоупотреблений и мошеннической практики, основная цель которых заключается в обходе существующего порядка, предусмотренного в целях защиты работников в рамках трудового правоотношения.

8. Национальная политика, нацеленная на защиту работников в рамках трудового правоотношения, не должна противоречить подлинно гражданским и коммерческим отношениям и при этом должна обеспечивать для лиц, являющихся сторонами трудового правоотношения, защиту, на которую они имеют право.

II. Определение существования индивидуального трудового правоотношения

9. Для целей национальной политики защиты работников в условиях индивидуального трудового правоотношения существование такого правоотношения должно в первую очередь определяться на основе фактов, подтверждающих выполнение работы и выплату вознаграждения работнику невзирая на то, каким образом это трудовое правоотношение

характеризуется в любом другом соглашении об обратном, носящем договорный или иной характер, которое могло быть заключено между сторонами.

10. Государства-члены должны содействовать применению четких методов, позволяющих ориентировать работников и работодателей в отношении определения существования индивидуального трудового правоотношения.

11. В целях содействия определению существования индивидуального трудового правоотношения государства-члены должны в рамках своей национальной политики, о которой идет речь в настоящей Рекомендации, рассмотреть возможность:

- а) выделения более обширного набора средств для определения существования трудового правоотношения;
- б) установления правовой презумпции существования индивидуального трудового правоотношения в том случае, когда определено наличие одного или нескольких соответствующих признаков;
- с) определения, на основе предварительных консультаций с наиболее представительными организациями работодателей и работников, что работники, обладающие определенными характеристиками, должны в целом или в рамках отдельного сектора считаться либо наемными работниками, либо самостоятельно занятыми работниками.

12. Для целей национальной политики, о которой идет речь в настоящей Рекомендации, государства-члены могут предусмотреть четкое определение условий, применяемых для установления факта существования трудового правоотношения, например таких, как подчиненность или зависимость.

13. Государства-члены должны предусмотреть возможность определения в своих законодательных и нормативных правовых актах, либо иными средствами, конкретных признаков существования трудового правоотношения. К таким признакам могли бы относиться следующие элементы:

- а) тот факт, что работа: выполняется в соответствии с указаниями и под контролем другой стороны; предполагает интеграцию работника в организационную структуру предприятия; выполняется исключительно или главным образом в интересах другого лица; выполняется лично работником; выполняется в соответствии с определенным графиком или на рабочем месте, которое указывается или согласовывается стороной, заказавшей ее; имеет определенную продолжительность и подразумевает определенную преемственность; требует присутствия работника; предполагает предоставление инструментов, материалов и механизмов стороной, заказавшей работу;
- б) периодическая выплата вознаграждения работнику; тот факт, что данное вознаграждение является единственным или основным источником доходов работника; осуществление оплаты труда в натуральном выражении путем предоставления работнику, к примеру, пищевых продуктов, жилья или транспортных средств; признание таких прав, как еженедельные выходные дни и ежегодный отпуск; оплата стороной, заказавшей проведение работ, поездок, предпринимаемых работником в целях выполнения работы; или то, что работник не несет финансового риска.

14. Разрешение споров, касающихся существования и содержания индивидуального трудового правоотношения, должно быть прерогативой судов по трудовым вопросам или иных трибуналов, либо осуществляться арбитражными органами, к которым работники и работодатели должны иметь беспрепятственный доступ, в соответствии с национальным законодательством и практикой.

15. Компетентный орган должен принимать меры в целях обеспечения соблюдения и применения законодательных и нормативных правовых актов, касающихся индивидуального трудового правоотношения, в отношении различных аспектов, рассматриваемых в настоящей Рекомендации, например, посредством служб инспекции труда и их сотрудничества с органами социального обеспечения и налоговыми службами.

16. Что касается трудового правоотношения, национальные органы регулирования вопросов труда и подчиненные им структуры должны осуществлять регулярный

мониторинг своих программ и процедур надзора за соблюдением. Особое внимание должно уделяться профессиям и секторам, в которых значительную долю составляют трудящиеся женщины.

17. В рамках своей национальной политики, о которой идет речь в настоящей Рекомендации, государства-члены должны разрабатывать эффективные меры, нацеленные на искоренение побудительных причин, способствующих скрытию факта существования трудового правоотношения.

18. В рамках своей национальной политики государства-члены должны, помимо прочего, содействовать повышению роли коллективных переговоров и социального диалога в качестве средств нахождения решений вопросам, затрагивающим сферу трудового правоотношения на национальном уровне.

III. Мониторинг и осуществление

19. Государства-члены должны сформировать надлежащий механизм или использовать существующий механизм для мониторинга развития ситуации на рынке труда и в сфере организации труда, а также для разработки рекомендаций относительно принятия и осуществления мер, касающихся индивидуального трудового правоотношения, в рамках своей национальной политики.

20. Наиболее представительные организации работодателей и работников должны быть представлены на равной основе в рамках механизма для мониторинга развития ситуации на рынке труда и в сфере организации труда. Кроме того, в рамках этого механизма с этими организациями следует проводить консультации по мере возникновения необходимости и, в случае возможности и целесообразности, - на основе докладов экспертов или технических исследований.

21. По мере возможности, государства-члены должны осуществлять сбор информации и статистических данных, а также проводить исследования по вопросу об изменении структуры и условий труда на национальном и отраслевом уровнях, в которых бы учитывались факторы распределения между мужчинами и женщинами, а также другие соответствующие аспекты.

22. Государства-члены должны формировать специальные национальные механизмы в целях обеспечения эффективного установления факта существования трудовых отношений в рамках транснационального предоставления услуг. Следовало бы предусмотреть возможность поддержания систематических контактов и обмен информацией по данному вопросу с другими государствами.

IV. Заключительное положение

23. Настоящая Рекомендация не пересматривает Рекомендацию 1997 года о частных агентствах занятости (188), а также не может пересматривать Конвенцию 1997 года о частных агентствах занятости (181).

2.Решение практических задач (казусы).

Задача 1. Григорий, окончив второй курс университета, на каникулах поехал вместе со своими родителями навестить бабушку и дедушку. Однажды вечером за семейным ужином у Григория зашел спор со своим дедушкой, будучи уже на пенсии, продолжал работать в ООО «Восход». Дедушка утверждал, что для него «трудовой закон не писан», поскольку он уже на пенсии и к тому же работает в ООО. Спор постепенно зашел и об остальных родных Григория: 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 Григорий — помощником адвоката, в свободное от учебы время.

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

Задача 2. Кулаев 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 Кулаевым 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 Кулаева выплатить им дополнительное вознаграждение: во-первых, они закончили ремонт досрочно, во-вторых, они работали у Кулаева 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 Кулаева 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 ООО «Вымпел» объявил выговор члену профсоюза работнику ООО слесарю Иванову за отказ от участия в работе профсоюзной конференции, куда он был избран профсоюзной организацией. Узнав об этом, начальник цеха, в котором работал Иванов, уменьшил ему размер ежемесячной премии на 30%, поскольку в Положении о премировании ООО «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, Иванов обратился с жалобой в комиссию по трудовым спорам на действия профсоюзного комитета и начальника цеха.

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

Задача 5. Котов обратился в суд с иском к ОАО «Звезда» 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, Котов являлся акционером ОАО «Звезда», трудовой договор с ним в письменной форме заключен не был. В ходе судебного разбирательства нашли свое подтверждение следующие факты: Котов фактически был допущен к работе, имел пропуск на предприятие, выполнял поручение вице-президента ОАО «Звезда», деньги за два календарных месяца истцу были заплачены. Вице-президент ОАО «Звезда», представляя интересы ответчика в суде, заявил, что Котов выполнял его поручение как акционер «Звезды», за что и получил соответствующее вознаграждение; квалифицировать эти отношения как трудовые оснований нет.

Встаньте на позицию суда и вынесите аргументированное решение.

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

2. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 г. № 51-ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации, 05.12.1994, № 32, ст. 3301.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 198 – ФЗ // Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002) ст. 424.

Интернет-источники

1. Конвенции и рекомендации МОТ // База данных МОТ URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.

ТЕМА 2. Принципы трудового права

План семинарского занятия

1. Понятие и значение принципов трудового права.
2. Классификация правовых принципов.
3. Общая характеристика принципов трудового права.
4. Характеристика отдельных принципов трудового права: принцип свободы труда и запрета принудительного труда.
5. Характеристика отдельных принципов трудового права: принцип запрета дискриминации в области труда и занятий.
6. Характеристика отдельных принципов трудового права: принцип свободы объединения и защиты права на ведение коллективных переговоров.

Методические указания

Изучая вопрос о принципах правового права, студенты должны прежде всего уяснить понятие правовых принципов. Под *принципами трудового права* принято понимать основные идеи, исходные положения или общие начала, выражающие сущность трудового права, определяющие единство и общую направленность развития отрасли.

Необходимо уяснить *значение* правовых принципов в сфере труда, заключающееся в определении целей правового регулирования труда, закреплении основополагающих начал и исходных положений трудового права, а также замещении пробелов права.

Следует различать общеправовые, межотраслевые, отраслевые принципы трудового права, а также принципы отдельных институтов отрасли. При разграничении принципов права обычно определяют их систему, в которую на основе иерархии включаются указанные принципы. Согласно этой иерархии, одна группа принципов как бы вытекает из другой, и все они различаются по степени общности.

Принципы права в целом (или общеправовые, общие) пронизывают всю систему права (все отрасли), отображают то существенное, что присуще всему праву и закреплено в законодательстве, связано со всеми или с большинством отраслей (принцип законности, демократизма, защиты прав человека и др.). Основополагающие начала и положения о *существенном* в нескольких отраслях права выступают как *межотраслевые принципы* (например, принцип свободы труда присущ не только трудовому, но и административному, и гражданскому праву в той части, где они связаны с трудом).

Принципы отрасли, в том числе и трудового права, являясь выражением *существенного* в данной отрасли права, связаны со всеми или с большинством составляющих ее правовых институтов либо, в силу особого положения общей части отрасли, хотя бы с одним с институтом или блоком норм общей части. Отражая специфику отрасли права, эти принципы как бы преломляют основные начала права в целом или нескольких его отраслей, более детально раскрывают сущность этих основ (начал), дополняя и конкретизируя их и подключая к ним определенный механизм обеспечения (гарантии). Например, межотраслевой принцип свободы труда (ч. 1 ст. 37 Конституции РФ) дополняется отраслевым принципом свободы трудового договора, который выступает правовой формой свободы труда, предоставляющей наибольшую степень самоопределения сторонам трудового договора (работнику и работодателю). отраслевые принципы находят более конкретное выражение в *принципах институтов*, которые ближе других к обычным нормам права (как например: принципы разрешения индивидуальных или коллективных трудовых споров, принципы социального партнерства и др.).

Студентам важно знать, какие правовые принципы в сфере труда закреплены в Конституции РФ и международных актах в сфере труда.

Перечень принципов трудового права содержится в ст. 2 ТК РФ и основывается на Конституции РФ общепризнанных принципах и нормах международного права. Студентам следует усвоить перечисленные в ст. 2 принципы правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений и понимать содержание и значение каждого из них.

Особое внимание необходимо уделить изучению принципов свободы труда и запрету принудительного труда, а также запрету дискриминации в области труда и занятий.

Принцип свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности основывается на ч. 1 ст. 37 Конституции РФ. Следует понимать отличие данного правового принципа от права на труд, закреплявшегося в конституциях СССР. В частности, следует иметь в виду, что в отличие от конституций СССР и союзных республик СССР, закреплявших право на труд как гарантию предоставления государством работы для каждого, современная российская Конституция закрепляет лишь принцип свободы труда (ч. 1 ст. 37) и право на защиту от безработицы (ч. 3 ст. 37). Таким образом, государство обязано не предоставить работу всякому нуждающемуся в ней, а лишь содействовать в ее получении. В некоторых государствах (например, Франция, Италия) такого рода обязанность государства именуется в конституциях правом на труд.

При изучении вопроса о запрете принудительного труда студенты должны сравнить определение принудительного труда, закрепленное в Конвенции МОТ № 29 и в ст. 4 ТК РФ, включая как позитивные, так и негативные элементы данных определений, т.е. понимать, какая работа включается в понятия принудительного труда, а какие виды недобровольного труда не признаются принудительным трудом согласно ст. 4 ТК РФ и Конвенции № 29.

В отношении *дискриминации в сфере труда* студентам следует изучить содержание ч. 3 ст. 37 Конституции РФ, фундаментальных конвенций МОТ, касающихся дискриминации: Конвенции № 100 относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности (1951 г.) и Конвенции № 111 относительно дискриминации в сфере труда и занятий (1958 г.), ст. 3 и 64 ТК РФ и других нормативных правовых актов, касающихся запрета дискриминации в сфере труда и занятий. Кроме того, на занятии следует усвоить основные классификации дискриминационных действий работодателя: открытая и скрытая, прямая и косвенная дискриминация.

На примере резонансных судебных дел следует разобраться с отдельными критериями дискриминации: наличие семейных обязанностей, возраст, инвалидность, пол и др.

В результате изучения материалов данной темы студент должен:

знать

- нормы Конституции РФ, ТК РФ и международных актов, определяющие общеправовые, межотраслевые принципы и принципы трудового права;
- значение принципов для осуществления правового регулирования и построения системы трудового права;

уметь

- анализировать правовые нормы, устанавливающие отраслевые принципы и принципы институтов и подинститутов трудового права;
- определять, в каких случаях принципы трудового права применяются непосредственно, каким образом принципы трудового права используются для толкования трудовправовых норм;

владеть

- навыками непосредственного применения принципов трудового права в случаях наличия пробела в праве;

— навыками сопоставления правовых норм принципам трудового права.

Терминологический словарь

Безопасные условия труда условия труда, при которых воздействие на работающих –вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

–времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

Дискриминация в сфере труда – ограничение в трудовых правах и свободах, а также получения преимуществ в зависимости от пола, расы, национальности, цвета кожи, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего

Принудительный труд – выполнение работы под угрозой применения какого-либо наказания либо насильственного воздействия

Принципы трудового права – это закрепленные в правовых актах общеобязательные положения, идеи, начала, которые пронизывают все **трудовое право**, выражают тенденции развития и потребности общества и характеризуют **трудовое право** в целом

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1. Принципы права принято классифицировать:

- а) на общеправовые, межотраслевые и отраслевые принципы, а также принципы отдельных институтов отрасли;
- б) правовые и неправовые;
- в) общие и специальные.

2. Принципы трудового права – это:

- а) основные направления развития данной отрасли права
- б) ведущие направления правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений
- в) главные положения, кратко отражающие суть действующего трудового законодательства и основные направления политики государства в сфере трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений
- г) основополагающие идеи, определяющие процесс правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений

3. В число принципов трудового права, закрепленных в ст. 2 ТК РФ, входят (выберите все правильные ответы):

- а) свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- б) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- в) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров, а также права работников на забастовку и работодателей на локаут — в порядке, установленном ТК РФ и иными федеральными законами.

4. В число основополагающих принципов и норм в сфере труда согласно Декларации МОТ 1998 г. входят (выберите все правильные ответы):

- а) свобода объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;
- б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;
- в) заработная плата, обеспечивающая достойный уровень существования для работника и его семьи;
- г) действенное запрещение детского труда;
- д) реальное обеспечение безопасности и гигиены труда;
- е) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

5. Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве представляет собой принцип:

- а) общеправовой
- б) межотраслевой
- в) отраслевой
- г) конкретного института отрасли права

6. К принудительному труду относятся:

- а) работа, выполнение которой обусловлено законодательством о воинской повинности и военной службе
- б) уборка территории школы учениками без их согласия
- в) труд осужденных в местах лишения свободы
- г) производственная практика
- д) переработка при ненормированном рабочем дне
- е) нарушение установленных сроков выплаты заработной платы

7. Относятся к дискриминации в сфере труда:

- а) установление льгот беременным женщинам
- б) запрет работать в игорном бизнесе несовершеннолетним
- в) установление предельного возраста пребывания на службе для государственных служащих
- г) отказ в заключении трудового договора при отсутствии регистрации гражданина РФ по месту нахождения работодателя
- д) установление минимального размера зарплаты, установленной в РФ, специалисту.

8. Не является дискриминацией в труде:

- а) разрешение работать во вредных условиях лицам моложе 18 лет
- б) нарушение сроков выплаты заработной платы
- в) требование работодателя выполнять работникам работу в случае необеспечения спецодеждой или другими средствами защиты
- г) требование работодателя предоставить лицу, поступающему на работу рекомендаций
- д) проверка соответствия работника работе с помощью тестов

9. Принцип свободы труда означает:

- а) право выбирать любой род или вид деятельности, не запрещенной законом
- б) право не заниматься вообще никакой общественно-полезной деятельностью
- в) право работать по совместительству, кроме ограничений, установленных федеральными законами
- г) право заниматься предпринимательской деятельностью государственным гражданским служащим
- д) право на установление льгот и гарантий в труде

10. Равенство в труде означает:

- а) равные права и возможности для всех граждан независимо от пола, возраста, национальности, отношения к религии
- б) равные льготы в труде отцам и матерям, воспитывающим детей в возрасте до 3-х лет
- в) равную оплату за труд равной ценности мужчин и женщин

г) гарантии оплаты труда не менее установленного в РФ минимального размера

11. Принцип обязательности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, означает:

а) выплаты компенсаций при несчастном случае на производстве или профессиональном заболевании

б) перевод на легкую работу беременной женщины

в) оплату вынужденного прогула при восстановлении на работе незаконно уволенного работника

г) компенсация морального вреда при нарушении прав работника

д) своевременную выплату заработной платы работнику

12. Принцип обеспечения права каждого на защиту государством его трудовых прав и свобод, в том числе в судебном порядке, означает:

а) право каждого работника обратиться в комиссию по трудовым спорам при задержке выплаты заработной платы работнику

б) право каждого работника обратиться в суд при незаконном увольнении с работы

в) право обратиться в органы федеральной инспекции по труду с жалобой на незаконные действия работодателя

г) отказ работника выполнять работу, если работодатель не обеспечил работника средствами защиты

д) приостановить работу на следующий день после наступления срока выплаты заработной платы при задержке ее выплаты, письменно уведомив предварительно работодателя.

Задание. 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**

Задания, направленные на формирование умений

1.Задание. 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.

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

Задание, направленные на формирование навыков

1. Проанализируйте правовой источник - Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 5, выявите особенности принципов трудового права

Постановление

**Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 10 октября 2003 г. № 5
«О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ ОБЩЕЙ ЮРИСДИКЦИИ ОБЩЕПРИЗНАННЫХ
ПРИНЦИПОВ И НОРМ
МЕЖДУНАРОДНОГО ПРАВА И МЕЖДУНАРОДНЫХ ДОГОВОРОВ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(извлечение)**

Общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации согласно части 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы.

Федеральным законом от 15 июля 1995 г. № 101-ФЗ «О международных договорах Российской Федерации» установлено, что Российская Федерация, выступая за соблюдение договорных и обычных норм, подтверждает свою приверженность основополагающему принципу международного права — принципу добросовестного выполнения международных обязательств.

Международные договоры являются одним из важнейших средств развития международного сотрудничества, способствуют расширению международных связей с участием государственных и негосударственных организаций, в том числе с участием субъектов национального права, включая физических лиц. Международным договорам принадлежит первостепенная роль в сфере защиты прав человека и основных свобод. В связи с этим необходимо дальнейшее совершенствование судебной деятельности, связанной с реализацией положений международного права на внутригосударственном уровне.

В целях обеспечения правильного и единообразного применения судами международного права при осуществлении правосудия Пленум Верховного Суда Российской Федерации постановляет дать следующие разъяснения:

1. В Российской Федерации признаются и гарантируются права и свободы человека и гражданина согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и в соответствии с Конституцией Российской Федерации (часть 1 статьи 17 Конституции Российской Федерации).

Согласно части 1 статьи 46 Конституции Российской Федерации каждому гарантируется судебная защита его прав и свобод.

Исходя из этого, а также из положений части 4 статьи 15, части 1 статьи 17, статьи 18 Конституции Российской Федерации права и свободы человека согласно общепризнанным принципам и нормам международного права, а также международным договорам Российской Федерации являются непосредственно действующими в пределах юрисдикции Российской Федерации. Они определяют смысл, содержание и применение законов, деятельность законодательной и исполнительной власти, местного самоуправления и обеспечиваются правосудием.

Под общепризнанными принципами международного права следует понимать основополагающие императивные нормы международного права, принимаемые и признаваемые международным сообществом государств в целом, отклонение от которых недопустимо.

К общепризнанным принципам международного права, в частности, относятся принцип всеобщего уважения прав человека и принцип добросовестного выполнения международных обязательств.

Под общепризнанной нормой международного права следует понимать правило поведения, принимаемое и признаваемое международным сообществом государств в целом в качестве юридически обязательного.

Содержание указанных принципов и норм международного права может раскрываться, в частности, в документах Организации Объединенных Наций и ее специализированных учреждений.

2. Международные договоры Российской Федерации наряду с общепризнанными принципами и нормами международного права являются составной частью ее правовой системы (часть 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, часть 1 статьи 5 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации»).

Частью правовой системы Российской Федерации являются также заключенные СССР действующие международные договоры, в отношении которых Российская Федерация

продолжает осуществлять международные права и обязательства СССР в качестве государства — продолжателя Союза ССР.

Согласно пункту «а» статьи 2 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» под международным договором Российской Федерации надлежит понимать международное соглашение, заключенное Российской Федерацией с иностранным государством (или государствами) либо с международной организацией в письменной форме и регулируемое международным правом независимо от того, содержится такое соглашение в одном документе или в нескольких, связанных между собой документах, а также независимо от его конкретного наименования (например, конвенция, пакт, соглашение и т.п.).

Международные договоры Российской Федерации могут заключаться от имени Российской Федерации (межгосударственные договоры), от имени Правительства Российской Федерации (межправительственные договоры) и от имени федеральных органов исполнительной власти (межведомственные договоры).

3. Согласно части 3 статьи 5 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» положения официально опубликованных международных договоров Российской Федерации, не требующие издания внутригосударственных актов для применения, действуют в Российской Федерации непосредственно. Для осуществления иных положений международных договоров Российской Федерации принимаются соответствующие правовые акты.

К признакам, свидетельствующим о невозможности непосредственного применения положений международного договора Российской Федерации, относятся, в частности, содержащиеся в договоре указания на обязательства государств-участников по внесению изменений во внутреннее законодательство этих государств.

При рассмотрении судом гражданских, уголовных или административных дел непосредственно применяется такой международный договор Российской Федерации, который вступил в силу и стал обязательным для Российской Федерации и положения которого не требуют издания внутригосударственных актов для их применения и способны порождать права и обязанности для субъектов национального права (часть 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, части 1 и 3 статьи 5 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации», часть 2 статьи 7 ГК РФ).

4. Решая вопрос о возможности применения договорных норм международного права, суды должны исходить из того, что международный договор вступает в силу в порядке и в дату, предусмотренные в самом договоре или согласованные между участвовавшими в переговорах государствами. При отсутствии такого положения или договоренности договор вступает в силу, как только будет выражено согласие всех участвовавших в переговорах государств на обязательность для них договора (статья 24 Венской конвенции о праве международных договоров 1969 года).

Судам надлежит иметь в виду, что международный договор подлежит применению, если Российская Федерация в лице компетентных органов государственной власти выразила согласие на обязательность для нее международного договора посредством одного из действий, перечисленных в статье 6 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» (путем подписания договора; обмена документами, его образующими; ратификации договора; утверждения договора; принятия договора; присоединения к договору; любым иным способом, о котором условились договаривающиеся стороны), а также при условии, что указанный договор вступил в силу для Российской Федерации (например, Конвенция о защите прав человека и основных свобод была ратифицирована Российской Федерацией Федеральным законом от 30 марта 1998 г. № 54-ФЗ, а вступила в силу для Российской Федерации 5 мая 1998 года — в день передачи ратификационной грамоты на хранение Генеральному секретарю Совета Европы согласно статье 59 этой Конвенции).

Исходя из смысла частей 3 и 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, части 3 статьи 5 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации» судами непосредственно могут применяться те вступившие в силу международные договоры, которые были официально опубликованы в Собрании законодательства Российской Федерации или в Бюллетене международных договоров в порядке, установленном статьей 30 указанного Федерального закона. Международные договоры Российской Федерации межведомственного характера опубликовываются по решению федеральных органов исполнительной власти, от имени которых заключены такие договоры, в официальных изданиях этих органов.

Международные договоры СССР, обязательные для Российской Федерации как государства — продолжателя Союза ССР, опубликованы в официальных изданиях Верховного Совета СССР, Совета Министров (Кабинета Министров) СССР. Тексты указанных договоров публиковались также в сборниках международных договоров СССР, но эта публикация не являлась официальной.

Официальные сообщения Министерства иностранных дел Российской Федерации о вступлении в силу международных договоров, заключенных от имени Российской Федерации и от имени Правительства Российской Федерации, подлежат опубликованию в том же порядке, что и международные договоры (статья 30 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации»).

5. Международные договоры, которые имеют прямое и непосредственное действие в правовой системе Российской Федерации, применимы судами, в том числе военными, при разрешении гражданских, уголовных и административных дел, в частности:

при рассмотрении гражданских дел, если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем законом Российской Федерации, который регулирует отношения, ставшие предметом судебного рассмотрения; при рассмотрении гражданских и уголовных дел, если международным договором Российской Федерации установлены иные правила судопроизводства, чем гражданским процессуальным или уголовно-процессуальным законом Российской Федерации; при рассмотрении гражданских или уголовных дел, если международным договором Российской Федерации регулируются отношения, в том числе отношения с иностранными лицами, ставшие предметом судебного рассмотрения (например, при рассмотрении дел, перечисленных в статье 402 ГПК РФ, ходатайств об исполнении решений иностранных судов, жалоб на решения о выдаче лиц, обвиняемых в совершении преступления или осужденных судом иностранного государства); при рассмотрении дел об административных правонарушениях,

если международным договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотренные законодательством об административных правонарушениях.

Обратить внимание судов на то, что согласие на обязательность международного договора для Российской Федерации должно быть выражено в форме федерального закона, если указанным договором установлены иные правила, чем Федеральным законом (часть 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, части 1 и 2 статьи 5, статья 14, пункт «а» части 1 статьи 15 Федерального закона «О международных договорах Российской Федерации», часть 2 статьи 1 ГПК РФ, часть 3 статьи 1 УПК РФ).

6. Международные договоры, нормы которых предусматривают признаки составов уголовно наказуемых деяний, не могут применяться судами непосредственно, поскольку такими договорами прямо устанавливается обязанность государств обеспечить выполнение предусмотренных договором обязательств путем установления наказуемости определенных преступлений внутренним (национальным) законом (например, Единая конвенция о наркотических средствах 1961 года, Международная конвенция о борьбе с захватом заложников 1979 года, Конвенция о борьбе с незаконным захватом воздушных судов 1970 года).

Исходя из статьи 54 и пункта «О» статьи 71 Конституции Российской Федерации, а также статьи 8 УК РФ уголовной ответственности в Российской Федерации подлежит лицо, совершившее деяние, содержащее все признаки состава преступления, предусмотренного Уголовным кодексом Российской Федерации.

В связи с этим международно-правовые нормы, предусматривающие признаки составов преступлений, должны применяться судами Российской Федерации в тех случаях, когда норма Уголовного кодекса Российской Федерации прямо устанавливает необходимость применения международного договора Российской Федерации (например, статьи 355 и 356 УК РФ).

7. В силу части 4 статьи 11 УК РФ вопрос об уголовной ответственности дипломатических представителей иностранных государств и иных граждан, которые пользуются иммунитетом, в случае совершения этими лицами преступления на территории Российской Федерации разрешается в соответствии с нормами международного права (в частности, в соответствии с Конвенцией о привилегиях и иммунитетах Объединенных Наций 1946 года, Конвенцией о привилегиях и иммунитетах специализированных учреждений 1947 года, Венской конвенцией о дипломатических сношениях 1961 года, Венской конвенцией о консульских сношениях 1963 года).

В круг лиц, пользующихся иммунитетом, входят, например, главы дипломатических представительств, члены представительств, имеющие дипломатический ранг, и члены их семей, если последние не являются гражданами государства пребывания. К иным лицам, пользующимся иммунитетом, относятся, в частности, главы государств, правительств, главы внешнеполитических ведомств государств, члены персонала дипломатического представительства, осуществляющие административно-техническое обслуживание представительства, члены их семей, проживающие вместе с указанными лицами, если они не являются гражданами государства пребывания или не проживают в нем постоянно, а также другие лица, которые пользуются иммунитетом согласно общепризнанным принципам и нормам международного права и международным договорам Российской Федерации.

8. Правила действующего международного договора Российской Федерации, согласие на обязательность которого было принято в форме федерального закона, имеют приоритет в применении в отношении законов Российской Федерации.

Правила действующего международного договора Российской Федерации, согласие на обязательность которого было принято не в форме федерального закона, имеют приоритет в применении в отношении подзаконных нормативных актов, изданных органом государственной власти, заключившим данный договор (часть 4 статьи 15, статьи 90, 113 Конституции Российской Федерации).

9. При осуществлении правосудия суды должны иметь в виду, что по смыслу части 4 статьи 15 Конституции Российской Федерации, статей 369, 379, части 5 статьи 415 УПК РФ, статей 330, 362—364 ГПК РФ неправильное применение судом общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации может являться основанием к отмене или изменению судебного акта. Неправильное применение нормы международного права может иметь место в случаях, когда судом не была применена норма международного права, подлежащая применению, или, напротив, суд применил норму международного права, которая не подлежала применению, либо когда судом было дано неправильное толкование нормы международного права.

10. Разъяснить судам, что толкование международного договора должно осуществляться в соответствии с Венской конвенцией о праве международных договоров от 23 мая 1969 года (раздел 3; статьи 31—33).

Согласно пункту «b» части 3 статьи 31 Венской конвенции при толковании международного договора наряду с его контекстом должна учитываться последующая

практика применения договора, которая устанавливает соглашение участников относительно его толкования.

Российская Федерация как участник Конвенции о защите прав человека и основных свобод признает юрисдикцию Европейского Суда по правам человека обязательной по вопросам толкования и применения Конвенции и Протоколов к ней в случае предполагаемого нарушения Российской Федерацией положений этих договорных актов, когда предполагаемое нарушение имело место после вступления их в силу в отношении Российской Федерации (статья 1 Федерального закона от 30 марта 1998 г. № 54-ФЗ «О ратификации Конвенции о защите прав человека и основных свобод и Протоколов к ней»). Поэтому применение судами вышеназванной Конвенции должно осуществляться с учетом практики Европейского Суда по правам человека во избежание любого нарушения Конвенции о защите прав человека и основных свобод.

11. Конвенция о защите прав человека и основных свобод обладает собственным механизмом, который включает обязательную юрисдикцию Европейского Суда по правам человека и систематический контроль за выполнением постановлений Суда со стороны Комитета министров Совета Европы. В силу пункта 1 статьи 46 Конвенции эти постановления в отношении Российской Федерации, принятые окончательно, являются обязательными для всех органов государственной власти Российской Федерации, в том числе и для судов.

Выполнение постановлений, касающихся Российской Федерации, предполагает в случае необходимости обязательство со стороны государства принять меры частного характера, направленные на устранение нарушений прав человека, предусмотренных Конвенцией, и последствий этих нарушений для заявителя, а также меры общего характера, с тем чтобы предупредить повторение подобных нарушений. Суды в пределах своей компетенции должны действовать таким образом, чтобы обеспечить выполнение обязательств государства, вытекающих из участия Российской Федерации в Конвенции о защите прав человека и основных свобод.

Если при судебном рассмотрении дела были выявлены обстоятельства, которые способствовали нарушению прав и свобод граждан, гарантированных Конвенцией, суд вправе вынести частное определение (или постановление), в котором обращается внимание соответствующих организаций и должностных лиц на обстоятельства и факты нарушения указанных прав и свобод, требующие принятия необходимых мер.

12. При осуществлении судопроизводства суды должны принимать во внимание, что в силу пункта 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод каждый имеет право на судебное разбирательство в разумные сроки. При исчислении указанных сроков по уголовным делам судебное разбирательство охватывает как процедуру предварительного следствия, так и непосредственно процедуру судебного разбирательства. Согласно правовым позициям, выработанным Европейским Судом по правам человека, сроки начинают исчисляться со времени, когда лицу предъявлено обвинение или это лицо задержано, заключено под стражу, применены иные меры процессуального принуждения, а заканчиваются в момент, когда приговор вступил в законную силу или уголовное дело либо уголовное преследование прекращено.

Сроки судебного разбирательства по гражданским делам в смысле пункта 1 статьи 6 Конвенции начинают исчисляться со времени поступления искового заявления, а заканчиваются в момент исполнения судебного акта.

Таким образом, по смыслу статьи 6 Конвенции исполнение судебного решения рассматривается как составляющая «судебного разбирательства». С учетом этого при рассмотрении вопросов об отсрочке, рассрочке, изменении способа и порядка исполнения судебных решений, а также при рассмотрении жалоб на действия судебных приставов-исполнителей суды должны принимать во внимание необходимость соблюдения требований Конвенции об исполнении судебных решений в разумные сроки.

При определении того, насколько срок судебного разбирательства являлся разумным, во внимание принимается сложность дела, поведение заявителя (истца, ответчика, подозреваемого, обвиняемого, подсудимого), поведение государства в лице соответствующих органов.

13. При рассмотрении гражданских и уголовных дел судам следует иметь в виду, что в силу части первой статьи 47 Конституции Российской Федерации никто не может быть лишен права на рассмотрение его дела в том суде и тем судьей, к подсудности которых оно отнесено законом. В соответствии с пунктом 1 статьи 6 Конвенции о защите прав человека и основных свобод каждый при определении его гражданских прав и обязанностей или при рассмотрении любого уголовного обвинения, предъявляемого ему, имеет право на суд, созданный на основании закона.

Исходя из постановлений Европейского Суда по правам человека применительно к судебной системе Российской Федерации данное правило распространяется не только на судей федеральных судов и мировых судей, но и на присяжных заседателей, которыми являются граждане Российской Федерации, включенные в списки присяжных заседателей и призванные в установленном законом порядке к участию в осуществлении правосудия.

14. При разрешении вопросов о продлении срока содержания под стражей судам надлежит учитывать, что согласно пункту 3 статьи 5 Конвенции о защите прав человека и основных свобод каждое лицо, подвергнутое аресту или задержанию, имеет право на судебное разбирательство в течение разумного срока или на освобождение до суда.

В соответствии с правовыми позициями Европейского Суда по правам человека при установлении продолжительности срока содержания подсудимого под стражей учитывается период, начинающийся со дня заключения подозреваемого (обвиняемого) под стражу и заканчивающийся днем вынесения приговора судом первой инстанции.

Следует учитывать, что наличие обоснованного подозрения в том, что заключенное под стражу лицо совершило преступление, является необходимым условием для законности ареста. Вместе с тем такое подозрение не может оставаться единственным основанием для продолжительного содержания под стражей. Должны существовать и иные обстоятельства, которые могли бы оправдать изоляцию лица от общества. К таким обстоятельствам, в частности, может относиться возможность того, что подозреваемый, обвиняемый или подсудимый могут продолжить преступную деятельность либо скрыться от предварительного следствия или суда, либо сфальсифицировать доказательства по уголовному делу, вступить в сговор со свидетелями.

При этом указанные обстоятельства должны быть реальными, обоснованными, т.е. подтверждаться достоверными сведениями. В случае продления сроков содержания под стражей суды должны указывать конкретные обстоятельства, оправдывающие продление этих сроков, а также доказательства, подтверждающие наличие этих обстоятельств.

15. Принимая решение о заключении обвиняемых под стражу в качестве меры пресечения, о продлении сроков содержания их под стражей, разрешая жалобы обвиняемых на незаконные действия должностных лиц органов предварительного расследования, суды должны учитывать необходимость соблюдения прав лиц, содержащихся под стражей, предусмотренных статьями 3, 5, 6 и 13 Конвенции о защите прав человека и основных свобод.

При разрешении ходатайства об освобождении из-под стражи или жалобы на продление срока содержания под стражей суду необходимо принимать во внимание положения статьи 3 Конвенции о защите прав человека и основных свобод, согласно которой никто не должен подвергаться пыткам и бесчеловечному или унижающему достоинство обращению или наказанию.

В практике применения Конвенции о защите прав человека и основных свобод Европейским Судом по правам человека к «бесчеловечному обращению» относятся случаи, когда такое обращение, как правило, носит преднамеренный характер, имеет место на протяжении нескольких часов или когда в результате такого обращения человеку были

причинены реальный физический вред либо глубокие физические или психические страдания.

Следует учитывать, что в соответствии со статьей 3 Конвенции и требованиями, содержащимися в постановлениях Европейского Суда по правам человека, условия содержания обвиняемых под стражей должны быть совместимы с уважением к человеческому достоинству.

Унижающим достоинство обращением признается, в частности, такое обращение, которое вызывает у лица чувство страха, тревоги и собственной неполноценности.

При этом лицу не должны причиняться лишения и страдания в более высокой степени, чем тот уровень страданий, который неизбежен при лишении свободы, а здоровье и благополучие лица должны быть гарантированы с учетом практических требований режима содержания.

Оценка указанного уровня осуществляется в зависимости от конкретных обстоятельств, в частности от продолжительности неправомерного обращения с человеком, характера физических и психических последствий такого обращения. В некоторых случаях принимаются во внимание пол, возраст и состояние здоровья лица, которое подверглось бесчеловечному или унижающему достоинство обращению.

16. В случае возникновения затруднений при толковании общепризнанных принципов и норм международного права, международных договоров Российской Федерации рекомендовать судам использовать акты и решения международных организаций, в том числе органов ООН и ее специализированных учреждений, а также обращаться в Правовой департамент Министерства иностранных дел Российской Федерации, в Министерство юстиции Российской Федерации (например, для уяснения вопросов, связанных с продолжительностью действия международного договора, составом государств, участвующих в договоре, международной практикой его применения).

17. Рекомендовать Судебному департаменту при Верховном суде Российской Федерации:

в координации с Уполномоченным Российской Федерации при Европейском Суде по правам человека обеспечивать информирование судей о практике Европейского Суда по правам человека, в особенности по поводу решений, касающихся Российской Федерации, путем направления аутентичных текстов и их переводов на русский язык; регулярно и своевременно обеспечивать судей аутентичными текстами и официальными переводами международных договоров Российской Федерации и иных актов международного права.

18. Рекомендовать Российской академии правосудия при организации учебного процесса подготовки, переподготовки и повышения квалификации судей и работников аппаратов судов обращать особое внимание на изучение общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации, регулярно анализировать источники международного и европейского права, издавать необходимые практические пособия, комментарии, монографии и другую учебную, методическую и научную литературу.

19. Поручить Судебным коллегиям по гражданским и уголовным делам, Военной коллегии Верховного Суда Российской Федерации подготовить совместно с Российской академией правосудия предложения о дополнении ранее принятых постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации соответствующими положениями о применении общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации.

2. Решение практических задач (казусы)

Задача 1. На исполнение роли Джульетты в спектакле по пьесе У. Шекспира «Ромео и Джульетта» претендует Заслуженная артистка России К.И. Шереметьева.

Обязан ли режиссер дать ей эту роль с учетом того, что Шереметьева превосходит по своему уровню квалификации молодых актрис, но не подходит режиссеру по половому и возрастному признакам?

Задача 2. С целью повышения уровня соблюдения трудовой дисциплины в ООО «Сад» генеральный директор Сусликов издал приказ об объявлении выговора всем работникам, опоздавшим на работу 3 сентября 2019 г. Несмотря на полученное взыскание, на следующий день часть работников (150 человек) все равно опоздала на работу. В связи с этим Сусликов принял решение уволить каждого двадцатого из опоздавших работников.

Законны ли действия генерального директора, не противоречат ли они принципам трудового права?

Задача 3. Трепова, отбывающая наказание в виде лишения свободы, обвинила администрацию колонии, где она отбывает наказание, в использовании принудительного труда.

Распространяется ли в отношении данной ситуации понятие принудительного труда?

Задача 4. Считая, что в МАОУ СОШ №1 работает слишком много женщин и пожилых учителей, но боясь обвинений в дискриминации, директор школы Мымриков установил, что условием прохождения аттестации, необходимой для продолжения работы, для всех учителей, независимого от преподаваемого ими предмета, является сдача норматива по физической культуре, рассчитанного на возможности молодого мужчины в хорошей физической форме.

Законны ли его действия, не противоречат ли они принципам трудового права?

Задача 5. На форуме в интернете был задан вопрос: «Предприятие собирается направить работника на курсы повышения квалификации с условием, что по окончании курсов, которые будут оплачены предприятием, работник не уволится в течение пяти лет. Сертификат о прохождении курсов не выдается. Может ли работник отказаться от прохождения курсов или уволиться по окончании, и каковы будут последствия?»

Проанализируйте ситуацию с точки зрения принципов трудового права.

Нормативные правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10.12.1948 г. // Библиотечка Российской газеты. 1999. № 22-23.

2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 198 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002. ст. 424.

Правоприменительная практика

1. О применении судами общей юрисдикции Конвенции о защите прав человека и основных свобод от 4 ноября 1950 года и Протоколов к ней: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 27.06.2013 г. N 21 // БВС РФ. 2013. № 8.

2. О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.10.2003 г. N 5 // БВС РФ. 2003. № 12.

Интернет-источники

1. Конвенции и рекомендации МОТ // База данных МОТ URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.

ТЕМА 3. Источники трудового права

План семинарского занятия

1. Понятие источника трудового права.
2. Виды источников трудового права.
3. Конституция РФ как источник трудового права.
4. Международные договоры в сфере труда и их виды.
5. Трудовое законодательство в системе источников трудового права.
6. Локальные нормативные акты и их роль в правовом регулировании трудовых отношений.
7. Действие источников трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.

Методические указания

Студенты должны ознакомиться с понятием и видами, системой источников трудового права и особенностями формирования некоторых из них, уяснить механизм их действия во времени, пространстве и по кругу лиц, понять связь источников трудового права с единством и дифференциацией правового регулирования труда.

При изучении данной темы следует обратить внимание на многозначность понятия «источник права».

Источники трудового права различаются по тем юридическим формам, в которых воплощаются общеобязательные нормы или иные установления, издаваемые от имени государства. Другими словами, источники — это нормативные правовые акты: законы, указы, постановления и др., регулирующие трудовые и иные непосредственно связанные с ними или производные от них отношения. Однако к источникам трудового права, с учетом особенностей их формирования, относятся и акты, принимаемые работниками и работодателем (их представителями). Следует иметь в виду, что таким источником является коллективный договор в его нормативной части либо локальные нормативные акты, действующие у работодателя и принятые в установленном законом порядке. Свообразными источниками трудового права являются соглашения различного уровня (от генерального и регионального до отраслевого либо территориального соглашения).

С учетом особенностей источников трудового права предусмотрены их система и виды. В статье 5 ТК РФ указаны в порядке иерархии и иные нормативные акты, данная статья названа «Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права».

Особое внимание следует уделить уяснению вопросов о системе и видах источников трудового права, об их классификации. Поскольку источник права является следствием нормотворческой деятельности, то и вид источников, и их юридическая сила находятся в прямой зависимости от иерархии государственных органов, их конституционных полномочий и компетенции, которой они наделены по действующим законам.

Студенты должны знать, что в сфере трудовых отношений правотворческая деятельность осуществляется рядом государственных органов, а в установленных законом случаях к этому привлекаются работники, их представители, с одной стороны, и работодатели, их организации — с другой. Исходя из этого, целесообразно дать классификацию источников трудового права по их юридической силе и органам, принимающим те или иные нормативные правовые акты.

Важно знать, что впервые в ТК РФ выделены разделы, посвященные способам защиты трудовых прав работников, начиная от государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства, включая защиту трудовых прав работников профессиональными союзами и самозащиту работниками трудовых прав. В эту же часть соответственно входит порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Необходимо обратить внимание на то, что в систему источников трудового права включены также законы субъектов РФ, которые следуют за федеральными законами и не должны им противоречить (прежде всего — ТК РФ).

В современных условиях возрастает роль коллективно-договорного регулирования и локальных нормативных актов, являющихся источниками трудового права у конкретных работодателей (за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями).

Студентам следует обратить самое пристальное внимание на эти источники, поскольку они отличаются следующими особенностями: во-первых, они применимы лишь в пределах конкретного работодателя, т.е. ограничены по сфере действия; во-вторых, чаще всего локальные нормативные акты имеют ограниченный срок действия; в-третьих, они не могут ухудшать положение работников по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; в-четвертых, локальные нормативные акты должны отражать специфику производства, характер и профиль деятельности работодателей и учитывать их экономические возможности.

Студенты должны уяснить, что *иерархия источников трудового права получила свое выражение в ст. 5 ТК РФ*, где акты располагаются «сверху вниз» по их юридической силе и сфере действия: Конституция РФ, ТК РФ, иные федеральные законы и т.д. При этом закреплена особая роль ТК РФ по отношению к федеральным законам, иным нормативным правовым актам.

Постановления Пленума Верховного Суда РФ, не будучи источником трудового права, имеют, тем не менее, важное значение. Особенно значительная роль принадлежит Постановлению Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса Российской Федерации» (с изм., внесенными Постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 18 декабря 2006 г.).

При изучении источников трудового права необходимо уяснить вопросы *о действии норм трудового законодательства, иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени, в пространстве и по кругу лиц*. Последний вопрос связан с единством и дифференциацией правового регулирования трудовых отношений, а также соотношением общих и специальных норм.

В результате изучения материалов данной темы студент должен:

знать

- специфику источников трудового права;
- систему источников трудового права;
- наиболее значимые источники трудового права и их соотношение между собой;
- как разрешаются коллизии между различными источниками трудового права;

уметь

- анализировать различные источники трудового права, определять их соотношение;

владеть

- навыками определения соотношения различных источников трудового права;
- навыками разрешения коллизий между различными источниками трудового права.

Терминологический словарь

Ведомственные нормативные акты – нормативные акты министерств и ведомств.

Закон – нормативный акт, принятый высшим представительным органом власти РФ или ее субъекта.

Источники трудового права – нормативные акты, регулирующие трудовые и иные общественные отношения, тесно связанные с трудовыми отношениями.

Локальные нормативные акты – нормативные акты предприятий: коллективные договоры, правила внутреннего трудового распорядка и т.д.

Подзаконные акты – нормативные акты, принятые органами исполнительной власти

Штатное расписание – утвержденный в установленном порядке перечень должностей и работ личного состава работников данной организации.

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1.Источник трудового права – это:

- а)Трудовой кодекс
- б)трудовой договор
- в)коллективный договор
- г) все ответы верны

2.Законы субъекта Федерации, содержащие нормы трудового права, могут противоречить:

- а)никаким актам
- б)постановлениям Правительства Российской Федерации
- в)указам Президента Российской Федерации, содержащим нормы трудового права
- г)актам органов местного самоуправления

3.Критериями самостоятельности отрасли трудового права являются ...

- а)предмет и метод правового регулирования
- б)наличие кодифицированного акта
- в)система юридических источников
- г)развитая наука

4.Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:

- а)Трудовой кодекс РФ
- б)конституциям (уставам) субъектов Федерации
- в)законам субъекта Федерации
- г)трудовому договору

5.Трудовой кодекс Российской Федерации применяется к правоотношениям, возникшим:

- а)до его введения
- б)после его введения в действие
- в)как до, так и после его введения в действие

6.Система источников трудового права включает в себя:

- а) федеральные нормативные правовые акты
- б) постановления Пленума Верховного Суда РФ
- в) нормативные правовые акты субъектов РФ
- г) акты органов местного самоуправления
- д) локальные нормативные акты е) трудовые договоры
- ж) международные акты, ратифицированные РФ
- кооперативах"

7. Ст. 37 Конституции РФ закрепляет право на:

- а) труд
- б) создание профессиональных союзов
- в) защиту от безработицы
- г) охрану здоровья
- д) отдых

8. Трудовой кодекс РФ введен в действие с:

- а) 1 января 2001 года
- б) 30 декабря 2001 года

в) 1 февраля 2002 года

г) 1 марта 2003 года

9. В настоящее время в России действуют:

а) закон РФ от 11.03.92 г. «О коллективных договорах и соглашениях»

б) Основы законодательства РФ об охране труда от 06.08.93 г.

в) О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности от 12.01.96 г.

г) Федеральный закон от 22.11.02 «Об объединениях работодателей»

д) КЗоТ РФ

10. Федеральный закон от 23.11.95 г. «О порядке разрешения коллективных трудовых споров» распространяет свое действие на отношения по:

а) разрешению коллективных трудовых споров, возникающих между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда

б) разрешению коллективных трудовых споров, возникающих в связи с коллективной защитой индивидуальных трудовых прав

в) разрешению индивидуальных трудовых споров

г) объявлению и проведению забастовок

11. Органы государственной власти субъектов РФ принимают законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, по вопросам:

а) разрешения трудовых споров

б) установление мер дисциплинарной ответственности

в) управление охраной труда

г) регулирования зарплаты работников организаций, финансируемых из бюджета субъекта РФ

12. К локальным нормативным правовым актам относятся:

а) коллективный договор

б) правила внутреннего трудового распорядка

в) положение об оплате труда

г) приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу конкретного гражданина

д) график отпусков

е) приказ (распоряжение) работодателя о применении к конкретному работнику меры дисциплинарного взыскания

Задание. Расположите в таблице виды источников трудового права по мере убывания юридической силы:

Вид источника трудоого права	Субъект(ы) нормотворчества	Порядок принятия	Значение в правовом регулировании труда

Задания, направленные на формирование умений

1.Задание. 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.

2.Задание. Представьте, что вы — губернатор Тамбовской области. К вам обратились депутаты Тамбовской областной Думы с предложением инициировать заключение трехстороннего соглашения между возглавляемым вами администрацией, 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.

Задание, направленные на формирование навыков

1. Проанализируйте правовой источник – Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8

**ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 17 марта 2004 г. N 2
О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(извлечение)**

Подведомственность и подсудность трудовых дел.

Общие правила разрешения судами трудовых споров

1. В силу пункта 1 части 1 [статьи 22](#) ГПК РФ и [статей 382, 391](#) Трудового кодекса РФ (далее - Кодекс, ТК РФ) дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Учитывая это, при принятии искового заявления судьей необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором ([статья 15](#) ТК РФ), а также подсудно ли дело данному суду.

Абзацы третий - пятый исключены. - [Постановление](#) Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 N 22.

(см. текст в предыдущей редакции)

Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных [статьями 23 - 24](#) ГПК РФ.

Дела о признании забастовки незаконной подсудны верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов ([часть четвертая статьи 413](#) ТК РФ).

2. Учитывая, что [статья 46](#) Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и [Кодекс](#) не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением - в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд ([статья 382](#), часть вторая [статьи 390](#), [статья 391](#) ТК РФ).

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд (часть вторая [статьи 387](#), часть первая [статьи 390](#) ТК РФ).

3. Заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора - в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права ([часть первая статьи 392](#) ТК РФ, [статья 24](#) ГПК РФ).

(п. 3 в ред. [Постановления](#) Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 N 22)

(см. текст в предыдущей редакции)

4. По смыслу [подпункта 1 пункта 1 статьи 333.36](#) части второй Налогового кодекса Российской Федерации и [статьи 393](#) ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов.

5. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд ([части первая и вторая статьи 392](#) ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая [статьи 390](#) ТК РФ), так как [Кодекс](#) не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Исходя из содержания абзаца первого части 6 [статьи 152](#) ГПК РФ, а также части 1 [статьи 12](#) ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

При подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью 6 [статьи 152](#) ГПК РФ возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (часть третья [статьи 390](#) и часть третья [статьи 392](#) ТК РФ). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абзац второй части 6 [статьи 152](#) ГПК РФ).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд ([части первая и вторая статьи 392](#) ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая [статьи 390](#) ТК РФ) после назначения дела к судебному разбирательству ([статья 153](#) ГПК РФ), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно

обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

6. В целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон ([статьи 150, 152, 165, 172 и 173](#) ГПК РФ).

7. Обратить внимание судов на необходимость строгого соблюдения установленных [статьей 154](#) ГПК РФ сроков рассмотрения трудовых дел. При этом следует иметь в виду, что дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца, а дела по другим трудовым спорам - до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. В указанные сроки включается в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству ([глава 14](#) ГПК РФ).

(в ред. [Постановления](#) Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 N 22)

(см. текст в предыдущей редакции)

Вместе с тем в силу части 3 [статьи 152](#) ГПК РФ по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков.

8. При разрешении трудовых споров судам следует иметь в виду, что в соответствии со [статьей 11](#) ТК РФ нормы этого [Кодекса](#) распространяются на всех работников, находящихся в трудовых отношениях с работодателем, и соответственно подлежат обязательному применению всеми работодателями (юридическими или физическими лицами) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Трудовой [кодекс](#) РФ не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор), лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, других лиц, если это установлено федеральным законом, кроме случаев, когда вышеуказанные лица в установленном [Кодексом](#) порядке одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей (часть восьмая [статьи 11](#) ТК РФ).

Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой [статьи 11](#) ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9. При рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу [частей 1 и 4](#) статьи 15, [статьи 120](#) Конституции РФ, [статьи 5](#) ТК РФ, части 1 [статьи 11](#) ГПК РФ суд обязан разрешать дела на основании [Конституции](#) РФ, Трудового [кодекса](#) РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации, являющихся составной частью ее правовой системы.

Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (часть 2 [статьи 120](#) Конституции РФ, часть 2 [статьи 11](#) ГПК РФ, [статья 5](#) ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, то суд

применяет правила международного договора (часть 4 [статьи 15](#) Конституции РФ, часть вторая [статьи 10](#) ТК РФ, часть 4 [статьи 11](#) ГПК РФ).

При разрешении трудовых споров судам необходимо учитывать разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, данные в Постановлениях от 31 октября 1995 г. [N 8](#) "О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия" и от 10 октября 2003 г. [N 5](#) "О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации".

2. Решение практических задач (казусов)

Задача 1. Ветрова поступила на работу инженером в организацию, расположенную в г. Сургут. При заключении трудового договора ей была установлена 40-часовая рабочая неделя. В территориальной организации отраслевого профсоюза, куда Ветрова 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 Ветрова. Получив данную информацию, Ветрова обратилась к своему работодателю с требованием об изменении условий заключенного с ней трудового договора в части продолжительности рабочей недели. Однако работодатель отказал Ветровой 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 Ветровой 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 2. При проведении плановой проверки соблюдения трудового законодательства в ООО «Байкал» 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 3. При приеме на работу в юридическую фирму «Правосудие» 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?

Задача 4. Степанов работающий по договору подряда в ООО «Сигнал», написал заявление о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска на основании Конвенции МОТ № 52 (1936 г.) «Об ежегодных оплачиваемых отпусках». Директор ООО в предоставлении отпуска отказал, ссылаясь на ст.37 Конституции РФ. Сравните Конвенцию МОТ № 52, Конституцию РФ и Трудовой кодекс РФ. Какие источники права подлежат применению при рассмотрении спора?

Составьте решение комиссии по трудовым спорам.

Задача 5. Дайте правовую оценку указанным положениям локальных актов:

- индивидуальный предприниматель - работодатель издал приказ о повышении с 1 января размеров должностных окладов части штата работников, показывающей, по его мнению, наилучшие результаты в работе;
- в организации локальным актом установлен размер суточных для работников, направляемых в командировки, в зависимости от должности, занимаемой работником;
- работодатель для мотивации работников издал локальный акт, в котором закрепил положение, согласно которому некурящим работникам полагается пять дней дополнительного оплачиваемого отпуска;
- работодатель принял локальный нормативный акт, положениями которого предусмотрен запрет работникам осуществлять трудовую деятельность у конкурентов организации-работодателя после прекращения срока действия трудового договора в течение определенного срока (приведен список соответствующих организаций).

Нормативные правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10.12.1948 г. // Российская газета. 1999. № 22-23.

2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 198 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002. ст. 424.

Правоприменительная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – Федеральный выпуск, 8.04.2004, № 3449 (0).

Интернет-источники

2. Конвенции и рекомендации МОТ // База данных МОТ URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.

ТЕМА 4. Правоотношения в сфере труда. Субъекты трудовых правоотношений.

План семинарского занятия

1. Понятие и элементы правоотношений в сфере труда.
2. Виды правоотношений в сфере труда.
3. Содержание трудового правоотношения.
4. Понятие и классификация субъектов трудового права.
5. Правовой статус работника в трудовом праве.
6. Правовой статус работодателя и представителя работодателя.
7. Правовой статус работников как коллективного субъекта трудового права. Правовой статус профсоюзной организации.

Методические указания

Изучение данной темы следует начинать с уяснения общей характеристики системы правоотношений трудового права, определения места и роли трудовых правоотношений в данной системе, а также понятия индивидуального трудового правоотношения его субъектов и содержания, оснований возникновения, изменения и прекращения. Уяснив эти вопросы, можно переходить к изучению иных правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми и составляющих вместе с трудовыми указанную систему правоотношений.

Трудовые отношения, как известно, регулируются нормами трудового права и выступают в форме трудовых правоотношений. Наряду с ними, в сфере применения и организации труда возникают и другие правоотношения, которые рассматриваются как иные, непосредственно связанные с трудовыми или производные от трудовых.

Между работником и работодателем возникает индивидуальное трудовое правоотношение на основании такого юридического акта как трудовой договор. Между другими субъектами (работниками, их представителями, прежде всего профсоюзами, и работодателем: физическим либо юридическим лицом, организацией, их представителем и др.) в соответствии с нормами трудового права и на основании иных юридических актов возникают непосредственно связанные с трудовыми иные правоотношения. Вместе с трудовыми все указанные отношения, урегулированные нормами трудового права, складываются в определенную *систему правоотношений трудового права*.

Следует иметь в виду, что трудовое правоотношение является системообразующим фактором, в его отсутствии не возникают иные из указанных правоотношений. Трудовое правоотношение занимает центральное место в системе, иные правоотношения тесно с ним связаны или выступают как производные от него. Трудовые правоотношения определяют характер иных правоотношений, связанных с ними и играющих применительно к трудовым правоотношениям служебную роль.

Студентам следует обратить внимание на то, что характер системы правоотношений трудового права зависит от всех входящих в нее элементов, но определяющую роль играют трудовые правоотношения. Иные правоотношения, связанные с трудовыми, призваны способствовать их развитию и укреплению.

Обычно понятие трудового правоотношения определяется как возникающее на основании трудового договора и урегулированное нормами трудового права трудовое отношение, по которому один субъект — работник — обязуется выполнять трудовую функцию с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а другой субъект — работодатель — обязан предоставлять работу, обеспечивать здоровые, безопасные и другие условия труда, включая оплату труда работника в соответствии с его квалификацией, сложностью работы, количеством и качеством труда.

Следует обратить внимание на следующие особенности трудового правоотношения:

- 1) субъектами трудового правоотношения являются работник и работодатель;
- 2) трудовое правоотношение имеет сложный состав прав и обязанностей его субъектов: каждый из них выступает по отношению к другому и как обязанное, и как управомоченное лицо, а также несет не одну, а несколько обязанностей. При этом по одним из них отвечает сам работодатель, по другим — его орган управления (руководитель, директор и др.), либо они могут нести одновременно разную ответственность.
- 3) необходимо иметь в виду, что, несмотря на сложный состав прав и обязанностей, трудовое правоотношение является единым. Попытки вырвать из него отдельные сочетания прав и обязанностей не свидетельствуют о появлении новых видов правоотношений (например, по дисциплинарной или материальной ответственности), поскольку общим понятием обязанности охватывается и ответственность за свои поступки, неисполнение обязанности;

4) длящийся характер трудового правоотношения означает, что права и обязанности субъектов реализуются не разовыми действиями, а систематически, путем совершения тех действий, которые необходимы в установленное рабочее время: для выполнения трудовой функции при соблюдении правил внутреннего трудового распорядка работником, которые вызывают ответные действия — оплату труда и т.д.

Студенты должны знать характерные признаки трудового правоотношения, которые отграничивают его от смежных, в том числе гражданско-правовых отношений. К указанным признакам можно отнести следующие.

1. Личный характер прав и обязанностей работника, который обязан своим трудом участвовать в производственной либо иной деятельности работодателя, используя свои способности к труду (рабочую силу), что вытекает из самой природы живого труда как личной волевой деятельности гражданина. У работника нет права вместо себя представлять другого работника или поручать свою работу другому и т.д., такое ограничение отсутствует в договоре подряда.

2. Работник обязан выполнять обусловленную трудовым договором трудовую функцию, а не отдельное (отдельные) индивидуально-конкретное задание к определенному сроку, что характерно для гражданско-правового договора.

3. Выполнение работником его трудовой функции осуществляется в условиях коллективного (кооперированного) труда, с чем связано включение работника в коллектив (штат) работников с вытекающей отсюда необходимостью подчинения установленным правилам внутреннего трудового распорядка. Это означает, что распоряжениям и указаниям работодателя (руководителя, директора и др.), наделенного дисциплинарной и директивной властью, а также правилам внутреннего трудового распорядка, подчиняется работник, что невозможно при выполнении работы по гражданско-правовым договорам.

4. Возмездный характер трудового правоотношения проявляется в ответных действиях работодателя на выполнение трудовой функции — в выдаче соответствующей заработной платы. Оплата производится за осуществляемый работником систематически в установленное рабочее время живой затраченный труд, а не за конкретный результат овеществленного (прошлого) труда, как при гражданско-правовом отношении.

5. Характерным признаком трудового правоотношения является право каждого из субъектов на его расторжение без каких-либо санкций, но с соблюдением установленного порядка. При этом работодатель обязан предупредить работника об увольнении, а в установленных случаях выплатить выходное пособие в порядке, предусмотренном трудовым законодательством.

Уяснив вопросы, связанные с понятием и особенностями трудового правоотношения, студенты могут переходить к изучению положения субъектов и содержания трудового правоотношения и оснований его возникновения.

Студентам необходимо обратить внимание на вопросы, связанные с реализацией прав и обязанностей работника и работодателя. Особое внимание студенты должны уделять *содержанию трудового правоотношения*. В соответствии с Конституцией РФ (ст. 37 и др.) и с учетом основных принципов (ст. 2 ТК РФ) ТК РФ предусматривает основные, т.е. статутные права и обязанности работника и работодателя (ст. 21 и 22). Указанные права и обязанности относятся ко всем работникам и работодателям, очерчивая рамки их поведения (деятельности).

В результате изучения материалов данной темы студент должен:

знать

- понятие трудовых и непосредственно с ними связанных отношений;
- нормы ТК РФ и иных федеральных законов, определяющих правовое положение субъектов трудового права;
- виды, статутные права и обязанности субъектов трудового права;
- основные гарантии, которые предоставляются субъектам трудового права в сфере трудовых отношений;

уметь

- анализировать правовые нормы, устанавливающие основные права и обязанности работодателя, работника;
- определять, какие правоприменительные действия может осуществлять работодатель и какие требования к работодателю может предъявить работник;

владеть

- навыками выявления прав и обязанностей работника и работодателя;
- навыками применения полученных знаний к решению конкретных профессиональных задач.

Терминологический словарь

Основания возникновения трудовых отношений – заключение трудового договора, избрание на должность, избрание по конкурсу, назначение на должность или утверждение в должности, направление на работу в счет установленной квоты, судебного решения, фактического допущения работника к работе.

Работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем.

Работодатель – физическое лицо, либо юридическое лицо (организация), индивидуальный предприниматель, вступившие в трудовые отношения с работником.

Субъекты (участники) трудового правоотношения – это, с одной стороны, работник, а с другой стороны – работодатель.

Субъекты трудового права – участники общественных отношений, регулируемых трудовым правом.

Трудовая правосубъектность граждан – способность граждан быть участниками трудовых правоотношений.

Трудовая функция работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы.

Трудовое правоотношение – добровольная юридическая связь работника с работодателем (организацией) по поводу его труда, в связи с которой работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию по определенной специальности, квалификации (должности) на данном производстве, а работодатель обязуется оплачивать ему по его трудовому вкладу и обеспечивать условия труда в соответствии с законодательством, коллективным и трудовым договором.

Трудовые правоотношения в сфере трудового права – это урегулированные трудовым законодательством трудовые и производные от них, тесно связанные с ними отношения по труду работников.

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1. Выступает стороной трудового отношения ...

- а) Преподаватель
- б) подрядчик
- в) свободный художник
- г) домохозяйка

2. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:

- а) Вести коллективные переговоры, а также заключать коллективный договор в порядке установленном ТК РФ
- б) предоставлять любую информацию о процессе производства
- в) вызывать работников на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства

3. Работник, заключивший трудовой договор, обязан:

- а) выполнять любую работу по указанию работодателя
- б) выходить на работу в выходные дни, если этого требуют интересы производства
- в) соблюдать трудовую дисциплину

4. Трудовые правоотношения могут возникнуть на основе:

- а) неправомерных действий
- б) событий
- в) правомерных действий

5. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:

- а) своевременно уплачивать налоги с заработной платы работника
- б) соблюдать законы и иные нормативные акты о труде, условия коллективного и трудового договора
- в) обеспечить безубыточную работу организации

6. Является ли субъектом трудового права индивидуальный предприниматель:

- а) да;
- б) да, если выступает в качестве наемного работника;
- в) да, если выступает в качестве работодателя;
- г) нет.

7. Требуется ли согласие коллектива работников на внесение изменений в правила внутреннего трудового распорядка:

- а) да;
- б) да, на государственном предприятии;
- в) нет.

8. Трудовая правосубъектность включает в себя:

- а) обязанности;
- б) гарантии прав и обязанностей;
- в) трудовую правоспособность;
- г) трудовую дееспособность;
- д) трудовую деликтоспособность.

9. Допустимо ли увольнение по инициативе работодателя председателя выборного профсоюзного комитета, если прошло 1,5 года после окончания срока выборных полномочий:

- а) да;
- б) да, с согласия выборного профсоюзного органа;
- в) да, если он совершил виновный дисциплинарный проступок;
- г) нет.

10. Основными субъектами трудового права являются:

- а) работник;
- б) работодатель;
- в) государство;
- г) профессиональный союз;
- д) федеральная инспекция труда;
- е) трудовой арбитраж.

11. По общему правилу, трудовая правосубъектность гражданина в качестве работника возникает с:

- а) 18 лет;
- б) 21 года;
- в) 14 лет;
- г) 15 лет;
- д) 16 лет.

12. Трудовой договор может быть заключен с подростком, достигшим возраста 14 лет, при соблюдении условий:

- а) обусловленная трудовым договором работа выполняется лишь в свободное от учебы время и не нарушает процесса обучения;
- б) требуется согласие комиссии по делам несовершеннолетних;
- в) подросток, достигший возраста 14 лет, является учащимся;
- г) предлагаемая подростку работа относится к категории легкого труда, не причиняющего вреда здоровью;
- д) требуется согласие одного из родителей и органа опеки и попечительства.

13. В соответствии с законодательством в качестве работодателя могут выступать:

- а) физические лица;
- б) юридические лица;
- в) филиалы и представительства;
- г) международные организации, осуществляющие свою деятельность на территории РФ;
- д) крестьянские (фермерские) хозяйства.

14. Содержание права граждан на объединение в профессиональные союзы образуют возможности:

- а) создавать профсоюзы для защиты своих интересов;
- б) вступать в профсоюзы;
- в) заниматься профсоюзной деятельностью;
- г) рассматривать в составе профсоюзного органа индивидуальные трудовые споры;
- д) выходить из профсоюзов.

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

Задания, направленные на формирование умений

- 1. Задание.** 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.
- 2. Задание.** Работа в группе. Студенты делятся на две группы «Работодатели» и «Профсоюзные лидеры». Дайте характеристику правоотношений, возникающих между профессиональным союзом работодателем. Какие права и обязанности имеют указанные лица?

Задания, направленные на формирование навыков

1. Проанализируйте правовые источники: Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. «О сельскохозяйственной кооперации», Федеральный закон от 8 мая 1996 г. «О производственных кооперативах»

**Федеральный закон от 8 декабря 1995 г.
«О СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЙ КООПЕРАЦИИ»
(извлечение)**

Статья 40. Труд в кооперативах

1. Для осуществления своей деятельности кооперативы вправе нанимать работников. Потребительские кооперативы вправе нанимать работников и из числа своих членов.
2. Трудовые отношения работников в кооперативе регулируются законодательством о труде Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации.
3. Труд членов производственного кооператива регулируется настоящим Федеральным законом, другими федеральными законами, иными нормативными

правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, уставами кооперативов.

4. Время работы в кооперативе работников и членов производственного кооператива засчитывается в общий и непрерывный трудовой стаж на основании записей в трудовых книжках, которые производственный кооператив обязан вести на каждого члена кооператива, а также на каждого работника кооператива, для которого работа в этом кооперативе является основной. Не допускается установление условий, ухудшающих положение работников кооператива по сравнению с нормами, установленными законодательством о труде Российской Федерации (минимальный размер оплаты труда, продолжительность отпуска и другие).

5. Кооператив вносит в Фонд социального страхования Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации и фонды обязательного медицинского страхования страховые отчисления от своих доходов в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6. Члены производственного кооператива и их наследники имеют преимущественное право на получение работы в кооперативе в соответствии со своей специальностью и квалификацией. В случае невозможности обеспечить члена кооператива работой в данном кооперативе ему может быть временно предоставлено право на трудоустройство вне данного кооператива без утраты членства в нем.

7. Производственный кооператив самостоятельно определяет формы, системы и порядок оплаты труда членов кооператива. Оплата труда может производиться как деньгами, так и в натуральной форме. Размер оплаты труда членов производственного кооператива определяется в зависимости от его личного трудового участия и доходов кооператива. Помимо оплаты труда член производственного кооператива получает кооперативные выплаты в порядке и в сроки, которые предусмотрены уставом кооператива.

8. Председатель кооператива, члены правления кооператива и члены наблюдательного совета кооператива могут быть подвергнуты дисциплинарным взысканиям только по решению общего собрания членов кооператива.

9. Член наблюдательного совета производственного кооператива может быть освобожден от основной работы в кооперативе без его согласия только решением общего собрания членов кооператива.

Федеральный закон от 8 мая 1996 г.

«О ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ КООПЕРАТИВАХ»

(извлечение)

Глава VI

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ В КООПЕРАТИВЕ

Статья 19. Регулирование трудовых отношений членов кооператива

1. Трудовые отношения членов кооператива регулируются настоящим Федеральным законом и уставом кооператива, а наемных работников законодательством о труде Российской Федерации.

Кооператив самостоятельно определяет формы и системы оплаты труда членов кооператива и его наемных работников. Оплата труда в кооперативе может производиться в денежной и (или) натуральной формах на основании положения об оплате труда, разрабатываемого непосредственно кооперативом.

2. Кооператив самостоятельно устанавливает для своих членов виды дисциплинарной ответственности.

Дисциплинарные взыскания, в том числе освобождение от должности, могут быть наложены на председателя кооператива, членов правления кооператива и членов ревизионной комиссии (ревизора) кооператива только решением общего собрания членов кооператива, а на других его должностных лиц исполнительным органом кооператива в соответствии с уставом кооператива.

3. Члены кооператива, принимающие личное трудовое участие в его деятельности, подлежат социальному и обязательному медицинскому страхованию и социальному обеспечению наравне с наемными работниками кооператива. Время работы в кооперативе включается в трудовой стаж. Основным документом о трудовой деятельности члена кооператива является трудовая книжка.

4. Беременным женщинам в соответствии с медицинским заключением снижаются нормы выработки, нормы обслуживания либо они переводятся на другую работу, более легкую, исключающую воздействие неблагоприятных производственных факторов, с сохранением среднего заработка по прежней работе. Беременным женщинам и гражданам, имеющим детей, предоставляются отпуска по беременности, родам и уходу за ребенком, а также льготы, предусмотренные законодательством о труде Российской Федерации и иным законодательством. Кооператив может устанавливать таким гражданам дополнительные оплачиваемые отпуска.

5. Для членов кооператива в возрасте до восемнадцати лет, принимающих личное трудовое участие в его работе, устанавливаются сокращенный рабочий день и другие льготы, предусмотренные законодательством о труде Российской Федерации. По решению общего собрания членов кооператива кооператив вправе за счет собственной прибыли предоставлять дополнительные льготы по социальному обеспечению своих членов.

6. Правление кооператива заключает с наемными работниками кооператива коллективный договор.

Статья 20. Условия труда членов кооператива

1. Продолжительность и распорядок рабочего дня в кооперативе, порядок предоставления выходных дней, отпусков, в том числе дополнительных, а также другие условия труда определяются правилами внутреннего распорядка кооператива. При этом продолжительность отпусков должна быть не менее установленной законодательством о труде Российской Федерации.

2. Кооператив осуществляет меры по обеспечению охраны труда, техники безопасности, производственной гигиены и санитарии в соответствии с положениями и нормами, установленными для государственных унитарных предприятий.

Статья 21. Наемные работники кооператива

Средняя за отчетный период численность наемных работников в кооперативе не должна превышать тридцати процентов численности членов кооператива. Предусмотренные ограничения не распространяются на работы, выполняемые по заключенным кооперативом с гражданами договорам подряда и иным договорам, регулируемым гражданским законодательством, а также на сезонные работы.

Статья 22. Прекращение членства в кооперативе и переход пая

1. Член кооператива вправе по своему усмотрению выйти из него, предупредив в письменной форме председателя (правление) кооператива не позднее чем за две недели.

2. Исключение из членов кооператива допускается только по решению общего собрания членов кооператива в случае, если член кооператива не внес в установленный уставом кооператива срок паевой взнос, либо в случае, если член кооператива не выполняет или ненадлежащим образом выполняет обязанности, возложенные на него уставом кооператива, а также в других случаях, предусмотренных уставом кооператива.

3. Член наблюдательного совета кооператива или исполнительного органа кооператива может быть исключен из кооператива по решению общего собрания членов кооператива в связи с его членством в аналогичном кооперативе.

4. Исключение из членов кооператива по основаниям, не предусмотренным настоящим Федеральным законом и уставом кооператива, не допускается.

5. Исключаемый член кооператива должен быть извещен в письменной форме не позднее чем за тридцать дней до даты проведения общего собрания членов кооператива и вправе предоставить указанному собранию свои объяснения.

6. Решение об исключении из кооператива может быть обжаловано в суд.

7. Лицу, прекратившему членство в кооперативе, выплачивается стоимость пая или выдается имущество, соответствующее его паю, а также производятся другие выплаты, предусмотренные уставом кооператива. Выплата стоимости пая или выдача другого имущества вышедшему (исключенному) члену кооператива производятся по окончании финансового года и утверждении бухгалтерского баланса кооператива, если иное не предусмотрено уставом кооператива.

8. Расчеты по оплате труда с членом кооператива осуществляются в день его выхода (исключения) из кооператива, за исключением случая, если он продолжает работу в кооперативе на условиях найма.

9. Наличие у члена кооператива задолженности не может служить основанием для отказа в осуществлении им права на выход из кооператива.

При отказе бывшего члена кооператива выплатить задолженность добровольно кооператив вправе взыскать ее в установленном порядке.

2.Решение практических задач (казусов).

Задача 1. В ходе проведения проверки по охране труда профком обнаружил, что грузчиком работает 15-летний Малышев. Информация поступила в государственную трудовую инспекцию. В адрес работодателя было вынесено предписание о необходимости прекращения трудового договора в связи с нарушением правил приема на работу. Составьте юридическое заключение. Назовите специфику правового статуса несовершеннолетних работников.

Задача 2. В Драматическом театре при подготовке спектакля в качестве артистов потребовалось обязательное участие Олега (10 лет) и Наташи (14 лет).

Каков порядок привлечения к такой деятельности несовершеннолетних?

Задача 3. Признанный недееспособным по решению суда Свиридов заключил трудовой договор с 16-летним Кузиным по поводу помощи в ведении домашнего хозяйства.

Могут ли быть указанные граждане субъектами трудовых отношений?

Задача 4. Организация (численность штата - 15 человек) отказала в трудоустройстве гражданину, имеющему инвалидность. При этом отказ был обоснован именно тем, что гражданин является инвалидом, и состояние его здоровья препятствует ему занимать указанную должность и осуществлять на ней трудовую деятельность, исполняя должностные обязанности в полном объеме.

Правомерны ли действия организации? Дайте понятие правдееспособности работника как субъекта трудового права. Назовите случаи ограничения дееспособности работника. Назовите особенности применения труда лиц с пониженной трудоспособностью.

Задача 5. Пациенты психиатрической больницы в качестве трудовой терапии изготавливали кашпо для цветов. Впоследствии эти изделия реализовывались администрацией больницы. Опекун одного из больных обратился в суд с иском о взыскании заработной платы, которая, по его мнению, причитается его подопечному за выполненную работу.

Назовите особенности правосубъектности работника. Какое решение может принять суд?

Нормативные правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10.12.1948 г. // Российская газета. 1999. № 22-23.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 198 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002. ст. 424.
4. Федеральный закон от 8 декабря 1995 г. «О сельскохозяйственной кооперации»,
5. Федеральный закон от 8 мая 1996 г. «О производственных кооперативах»

Правоприменительная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – Федеральный выпуск, 8.04.2004, № 3449 (0).

Интернет-источники

1. Конвенции и рекомендации МОТ // База данных МОТ URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.

ТЕМА 5. Социальное партнерство в сфере труда

План семинарского занятия

1. Понятие социального партнерства в сфере труда. Социальное партнерство как правовой институт.
2. Принципы социального партнерства.
3. Формы социального партнерства.
4. Органы социального партнерства. Основные формы участия работников в управлении организацией.
5. Коллективные переговоры: понятие, участники, порядок проведения.
6. Понятие коллективного договора как правового акта социального партнерства. Стороны, содержание и действие коллективного договора.
7. Понятие соглашения как правового акта социального партнерства. Стороны, содержание и действие соглашения.

Методические рекомендации

Изучение данной темы требует определенного исторического подхода. Ведь идеи социального партнерства зародились в Западной Европе в конце XIX в. В России первые коллективные договоры были, как правило, следствием успешно проведенной стачки. Ярким примером этого служит коллективный договор, заключенный на нефтяных промыслах Баку в декабре 1904 г. после грандиозной стачки, организованной большевиками. В начале 90-х гг., когда стало ясно, что Россия избрала путь становления рыночной экономики и новых по своему характеру общественных связей в кооперации труда, снова встал вопрос о необходимости становления системы социального партнерства. В настоящее время в действующем законодательстве имеется соответствующая правовая база, на которую и опирается система социального партнерства.

Следует обратить внимание на то, что социальное партнерство должно строиться на обоюдной заинтересованности сторон социального партнерства — работников и работодателей в лице уполномоченных в установленном порядке представителей.

В ТК РФ дается легальное понятие *социального партнерства* как системы взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (ст. 23, 25 ТК РФ).

Студенты должны уяснить, что самого пристального внимания заслуживают принципы социального партнерства, являющиеся основой развития данного правового

института. О значении, которое придается этим принципам, свидетельствует тот факт, что они получили закрепление в ТК РФ (ст. 24) и нашли свое воплощение во многих его нормах, прежде всего, части второй ТК РФ.

Студенты должны уяснить, что система взаимоотношений между сторонами социального партнерства реализуется в различных формах с помощью различных органов. Она включает следующие шесть уровней.

Большое значение в коллективно-договорном регулировании социально-трудовых отношений придается *коллективным переговорам*.

Уяснив изложенные вопросы темы, студенты могут переходить к изучению коллективных договоров и соглашений, которые, как уже отмечалось, являются составными частями системы социального партнерства.

При этом необходимо определить их понятие, роль и значение, особенности субъектов, порядок заключения и действия коллективных договоров, соглашений, пределы социально-партнерского (коллективно-договорного) регулирования.

В зависимости от социально-экономической политики, проводимой государством, общественных потребностей, идеологических установок, роль и функции коллективного договора неоднократно менялись. В условиях становления и развития рынка труда и новых по своему характеру общественных связей в современной России происходит соответствующее изменение содержания и сущности коллективного договора.

Студенты должны знать, что *сторонами* коллективного договора выступают *работники* в лице их представителей и *работодатель*, представляемый руководителем организации или уполномоченные им лица в соответствии с ТК РФ, законами, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами организации и локальными нормативными актами.

Студенты должны изучить вопросы, охватывающие содержание и структуру коллективного договора, которые в рекомендательной форме закреплены в ТК РФ (ст. 41).

Студентам важно знать, что действие коллективного договора распространяется на всех работников данной организации, т.е. на всех тех, кто состоит с данным работодателем в трудовых отношениях независимо от того, является ли работник членом профсоюза, подписавшего коллективный договор, относится ли он к штатным или внештатным работникам, совместителям, надомникам и т.п.

После изучения коллективного договора студентам следует уяснить вопросы, связанные с соглашениями. Важно знать вопросы, связанные с действием соглашения (ст. 48 ТК РФ). Соглашение вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня, установленного соглашением. Срок действия соглашения в пределах трех лет определяется сторонами. Они же вправе продлить действие соглашения на срок не более трех лет.

В результате изучения материалов данной темы студент должен:

знать

- историю развития и содержание понятия «социальное партнерство»;
- принципы социального партнерства;
- формы и уровни социального партнерства;
- стороны и их представителей в социальном партнерстве;
- виды и компетенцию органов социального партнерства;
- порядок проведения коллективных переговоров;
- значение, порядок заключения, содержание, действие коллективных договоров и соглашений;
- формы участия работников в управлении организацией;
- ответственность сторон социального партнерства;

уметь

- анализировать правовые нормы, регулирующие отношения в области социального партнерства;

- ориентироваться во взаимоотношениях с различными субъектами социального партнерства;
- анализировать акты социального партнерства, определять порядок их разработки и применения;
- ориентироваться в отношениях в области социального партнерства в рамках конкретной организации и на иных уровнях;

владеть

- навыками разработки документов и актов социального партнерства;
- планирования системы социального партнерства в рамках конкретной организации.

Терминологический словарь

Генеральное соглашение – двух- или трехстороннее соглашение, участниками которого могут выступать общероссийские объединения профсоюзов, общероссийские объединения работодателей и Правительство Российской Федерации, устанавливающие общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на федеральном уровне.

Коллективный договор – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками организации и работодателем в лице их представителей.

Обязательные условия коллективного договора – конкретные обязательства сторон.

Представителем работодателей является объединение работодателей – некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Представители работников – профессиональные союзы и их объединения, иные профессиональные организации, предусмотренные уставами общероссийских межрегиональных профсоюзов.

Профессиональный союз (профсоюз) – добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов.

Региональное соглашение – двух- или трехстороннее соглашение, заключаемое на уровне субъектов Российской Федерации и административно-территориальных образований в их составе, участниками которых могут выступать соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей или иные уполномоченные работодателями представительные органы и орган представительной власти субъекта Российской Федерации.

Территориальное соглашение – двух- или трехстороннее соглашение, заключаемое на уровне субъектов Российской Федерации и административно-территориальных образований в их составе, участниками которых могут выступать соответствующие профсоюзы и их объединения, объединения работодателей или иные уполномоченные работодателями представительные органы и соответствующий орган местного самоуправления.

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1. Социальное партнерство – это:

- а) система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления
- б) забота государства об улучшении жизни народа
- в) вид политического соглашения

2. Какие отношения с участием профсоюза регулируются трудовым законодательством:

- а) создание профсоюзной организации
- б) права профсоюзной организации как юридического лица
- в) участие профсоюза в заключении коллективного договора

3. Социальное партнерство осуществляется в форме:

- а) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключение
- б) совместной работы в комиссии по трудовым спорам
- в) организации и проведения забастовки

4. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы:

- а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев
- б) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации
- в) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев

5. При проведении переговоров на уровне отрасли представителями работодателя являются:

- а) объединение работодателей
- б) отраслевое министерство
- в) органы местной власти

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

- а) органы государственной власти
- б) органы местного самоуправления
- в) работники и работодатели
- г) все варианты верны

7. Представителями работников в социальном партнерстве являются...

- а) профсоюзы и их объединения
- б) иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских, межрегиональных профсоюзов
- в) иные представители, избираемые работниками в случаях, предусмотренных ТК РФ
- г) все варианты верны

8. Некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления – это...

- а) городская коллегия работодателей
- б) объединение работодателей
- в) союз работодателей
- г) ассоциация работодателей

9. Что из перечисленного является формой социального партнерства?

- а) осуществление делопроизводства
- б) выплата заработной платы
- в) участие работников, их представителей в управлении организацией
- г) нет правильных ответов

10. Сотрудничество на федеральном, региональном, отраслевом, территориальном уровнях и уровне организации - это...

- а) социальное партнерство
- б) партнерское сотрудничество
- в) объединение организаций и государственных структур
- г) система социального партнерства

11. На федеральном уровне могут заключаться...

- а) коллективный договор
- б) территориальное соглашение
- в) региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения
- г) генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения

12. На уровне организации заключается...

- а) коллективный договор
- б) территориальное соглашение
- в) региональное и отраслевые (межотраслевые) соглашения
- г) генеральное и отраслевые (межотраслевые) соглашения

Задание. 1. 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.

2. Составить схему уровней социального партнерства с указанием на каждом из уровней комиссий, которые формируются для проведения коллективных переговоров (с указанием представителей сторон), и принимаемых данными комиссиями в результате коллективных переговоров документов (с приведением примеров).

Задания, направленные на формирование умений

1.Задание. 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 обязанности работодателей входить в какое-либо объединение работодателей. Сформулируйте вашу позицию.

2.Задание. Деловая игра

Цель: приобретение навыков по заключению регионального соглашения.

Студентам предлагается:

- разделиться на три группы – представителей работодателей; представителей работников и представителей органа исполнительной власти;
- согласовать процедуру заключения регионального соглашения;
- провести заседание комиссии по ведению коллективных переговоров;
- согласовать проект регионального соглашения.

Задания, направленные на формирование навыков

1. Проанализируйте правовые источники: Закон Тамбовской области от 20 июля 2005 года N 339-з «Об организации социального партнерства в Тамбовской области»

ЗАКОН ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ от 20 июля 2005 года N 339-З «ОБ ОРГАНИЗАЦИИ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ» (извлечение)

Настоящий Закон в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законодательными и иными нормативными правовыми актами устанавливает правовые, организационные и финансово-экономические особенности организации социального партнерства в сфере труда (далее - социальное партнерство) в Тамбовской области, формирования и деятельности региональной, территориальных и

отраслевых (межотраслевых) комиссий по регулированию социально-трудовых отношений с целью регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.)

Глава 1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

Статья 1. Действие настоящего Закона

1. Действие настоящего Закона распространяется на работников (представителей работников), работодателей (представителей работодателей), органы государственной власти Тамбовской области, а также органы местного самоуправления. Органы государственной власти Тамбовской области и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в тех случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

2. На государственных гражданских служащих, муниципальных служащих, работников военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, учреждений и органов безопасности, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов, государственной противопожарной службы, органов по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ положения настоящего Закона распространяются с учетом особенностей, установленных федеральными законами.

Глава 2. ОРГАНЫ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА

Статья 2. Комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

1. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях социального партнерства на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон.

2. На региональном уровне образуется Тамбовская областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которой регулируется настоящим Законом.

3. На территориальном уровне образуются территориальные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, деятельность которых осуществляется в соответствии с настоящим Законом, положениями об этих комиссиях, утвержденными представительными органами местного самоуправления.

4. На отраслевом (межотраслевом) уровне могут образовываться отраслевые (межотраслевые) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

5. На локальном уровне образуется комиссия для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Статья 2_1. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда

1. Органы государственной власти области и органы местного самоуправления обеспечивают условия для участия Тамбовской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, соответствующих территориальных (городских, районных) и отраслевых (межотраслевых) комиссий по регулированию социально-трудовых отношений (в случаях, когда такие комиссии на соответствующем уровне социального партнерства не образованы, - соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) в разработке и (или) обсуждении проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда.

2. Проекты законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти области и органов местного самоуправления в сфере труда, а также документы и материалы, необходимые для их обсуждения, направляются на рассмотрение в соответствующие комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (соответствующим профсоюзам (объединениям профсоюзов) и объединениям работодателей) до внесения вопроса об их рассмотрении органами государственной власти или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

3. Решения соответствующих комиссий по регулированию социально-трудовых отношений или мнения их сторон (заключения соответствующих профсоюзов (объединений профсоюзов) и объединений работодателей) по направленным им проектам законодательных актов, нормативных правовых и иных актов органов исполнительной власти области и органов местного самоуправления подлежат обязательному рассмотрению органами государственной власти или органами местного самоуправления, принимающими указанные акты.

Глава 3. ТАМБОВСКАЯ ОБЛАСТНАЯ ТРЕХСТОРОННЯЯ КОМИССИЯ ПО РЕГУЛИРОВАНИЮ СОЦИАЛЬНО-ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ

Статья 3. Состав Тамбовской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Тамбовская областная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений (далее - Областная комиссия) состоит из представителей органов государственной власти Тамбовской области, областных объединений работодателей и областных объединений профессиональных союзов, которые образуют стороны Областной комиссии.

Статья 4. Порядок формирования Областной комиссии

1. Представительство органов государственной власти Тамбовской области, областных объединений работодателей и областных объединений профессиональных союзов в составе сторон Областной комиссии определяется каждым из них самостоятельно в соответствии с федеральными законами, законами области, регулирующими их деятельность, настоящим Законом и уставами соответствующих объединений. Каждое областное объединение работодателей, каждое областное объединение профессиональных союзов, зарегистрированное в установленном порядке, вправе направить одного своего представителя в состав соответствующей стороны Областной комиссии.

По согласованию с другими членами своей стороны областные объединения работодателей могут увеличить число своих представителей в Областной комиссии в пределах установленной численности представителей данной стороны. Областные объединения профессиональных союзов вправе в пределах установленной численности представителей данной стороны увеличивать число своих представителей в Областной комиссии пропорционально количеству объединяемых ими членов профсоюза.

2. Утверждение и замена в Областной комиссии представителей органов государственной власти Тамбовской области производятся в соответствии с постановлением администрации Тамбовской области, представителей областных объединений работодателей и областных объединений профессиональных союзов - в соответствии с решениями органов указанных объединений.

3. Представители сторон являются членами Областной комиссии. Количество членов Областной комиссии от каждой из сторон не может превышать 15 человек.

4. Ротация представителей сторон в Областной комиссии осуществляется не реже чем один раз в четыре года с обновлением не менее 25 процентов состава представителей. Замена представителей органов государственной власти Тамбовской области, областных объединений работодателей и областных объединений профессиональных союзов в Областной комиссии осуществляется также в случаях оставления ими должности

(отставка, расторжение трудового договора, переход на другую работу, должность, окончание срока полномочий и другое), реорганизации либо ликвидации органа государственной власти Тамбовской области, организации, областных объединений работодателей и областных объединений профессиональных союзов. 5. Спорные вопросы, касающиеся представительства областных объединений работодателей и областных объединений профессиональных союзов в Областной комиссии, разрешаются на совещаниях представителей указанных объединений или в суде.

Статья 5. Основные цели и задачи Областной комиссии

1. Основными целями Областной комиссии являются достижение оптимального согласия интересов сторон социального партнерства по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений.
2. Основными задачами Областной комиссии являются:
 - 1) ведение коллективных переговоров по подготовке проекта и заключению регионального трехстороннего соглашения, устанавливающего общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне Тамбовской области;
 - 2) содействие договорному регулированию социально-трудовых отношений на уровне Тамбовской области;
 - 3) проведение консультаций по вопросам, связанным с разработкой проектов законов области и иных нормативных правовых актов органов государственной власти Тамбовской области по вопросам социально-трудовых отношений, государственных программ Тамбовской области в сфере труда, качества рабочей силы и занятости населения, миграции рабочей силы, социального обеспечения;
 - 4) согласование позиций сторон социального партнерства по основным направлениям социальной политики;
 - 5) рассмотрение по инициативе сторон социального партнерства вопросов, возникающих в ходе выполнения регионального трехстороннего соглашения;
 - 6) организация контроля за ходом выполнения регионального соглашения, разрешение разногласий, возникших в период выполнения регионального трехстороннего соглашения, а также урегулирование вопросов, по которым не достигнуто согласие;
 - 7) изучение и распространение опыта социального партнерства, участие в мероприятиях, проводимых Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений, субъектами Российской Федерации, органами местного самоуправления в Тамбовской области по вопросам социально-трудовых отношений, применения норм трудового права;
 - 8) информирование отраслевых (межотраслевых), территориальных и иных комиссий по регулированию социально-трудовых отношений о деятельности Областной комиссии.

Статья 6. Основные права Областной комиссии

1. Областная комиссия вправе:
 - 1) проводить консультации с исполнительными органами государственной власти Тамбовской области в согласованном с ними порядке по вопросам, связанным с реализацией социально-экономической политики;
 - 2) осуществлять в ходе коллективных переговоров и подготовки проекта регионального трехстороннего соглашения взаимодействие с отраслевыми (межотраслевыми) комиссиями;
 - 3) согласовывать интересы сторон Областной комиссии при разработке и реализации регионального трехстороннего соглашения и выполнении решений Областной комиссии;
 - 4) запрашивать у исполнительных органов государственной власти Тамбовской области и органов местного самоуправления, объединений работодателей и объединений профессиональных союзов информацию о заключенных соглашениях и коллективных договорах и их выполнении;
 - 5) осуществлять контроль за выполнением своих решений;

6) вносить в органы государственной власти Тамбовской области в согласованном с ними порядке предложения о принятии законов области и иных нормативных правовых актов органов государственной власти Тамбовской области, принимать участие в разработке и (или) обсуждении проектов законов области и иных нормативных правовых актов органов государственной власти Тамбовской области по вопросам социально-трудовых отношений;

7) запрашивать и получать от администрации Тамбовской области в установленном ею порядке информацию о социально-экономическом положении в Российской Федерации, Тамбовской области и субъектах Российской Федерации, необходимую для ведения переговоров и подготовки проекта регионального трехстороннего соглашения, организации контроля за его выполнением, а также проекты законов области и иных нормативных правовых актов органов государственной власти Тамбовской области по вопросам социально-трудовых отношений;

8) участвовать по согласованию с исполнительными органами государственной власти Тамбовской области, областными объединениями работодателей и областными объединениями профессиональных союзов в проводимых указанными органами и объединениями заседаниях, на которых рассматриваются вопросы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений;

9) приглашать для участия в работе Областной комиссии экспертов, ученых и специалистов, представителей других организаций, не являющихся членами Областной комиссии;

10) создавать рабочие группы с привлечением ученых и специалистов, не являющихся членами Областной комиссии;

11) определять в соответствии с законодательством порядок подготовки проекта и заключения регионального трехстороннего соглашения, порядок присоединения к региональному трехстороннему соглашению работодателей, не участвовавших в подготовке проекта регионального трехстороннего соглашения и его заключении;

12) принимать участие в проведении областных межрегиональных и межтерриториальных (территориальных) совещаний, конференций, конгрессов, семинаров по вопросам социально-трудовых отношений и социального партнерства в согласованном с организаторами указанных мероприятий порядке.

2. Областная комиссия разрабатывает и утверждает регламент Тамбовской областной комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее - регламент Областной комиссии).

3. Реализация Областной комиссией определяемых в настоящем Законе прав не препятствует областным объединениям работодателей, областным объединениям профессиональных союзов, представленным в Областной комиссии, реализовывать свои права в соответствии с федеральными законами, законами области.

Статья 7. Порядок принятия решения Областной комиссией

1. Решение Областной комиссии считается принятым, если за него проголосовали все три стороны.

2. Порядок принятия решения каждой стороной определяется регламентом Областной комиссии.

3. Члены Областной комиссии, не согласные с принятым решением, вправе требовать занесения их особого мнения в протокол заседания Областной комиссии.

Статья 8. Координатор Областной комиссии

1. Координатор Областной комиссии назначается главой администрации Тамбовской области. Координатор Областной комиссии не является членом Областной комиссии.

2. Координатор Областной комиссии:

1) организует деятельность Областной комиссии, председательствует на ее заседаниях;

2) утверждает состав рабочих групп;

3) оказывает содействие в согласовании позиций сторон;

- 4) подписывает регламент, планы работы и решения Областной комиссии;
- 5) руководит секретариатом Областной комиссии, который может образовываться Областной комиссией;
- 6) запрашивает у органа исполнительной власти Тамбовской области, осуществляющего полномочия в сфере трудовых отношений (далее - орган по труду области), информацию о заключаемых и заключенных соглашениях и коллективных договорах в целях выработки рекомендаций Областной комиссии по развитию договорного регулирования социально-трудовых отношений;
- 7) приглашает для участия в работе Областной комиссии представителей исполнительных органов государственной власти Тамбовской области, областных объединений работодателей и областных объединений профессиональных союзов, не являющихся членами Областной комиссии, а также ученых и специалистов, представителей других организаций;
- 8) направляет по согласованию с органами государственной власти Тамбовской области, областными объединениями работодателей и областными объединениями профессиональных союзов членов Областной комиссии для участия в проводимых указанными органами и объединениями заседаниях, на которых рассматриваются вопросы, связанные с регулированием социально-трудовых отношений;
- 9) проводит в пределах своей компетенции в период между заседаниями Областной комиссии консультации с координаторами сторон по вопросам, требующим принятия оперативных решений;
- 10) информирует органы государственной власти Тамбовской области о деятельности Областной комиссии;
- 11) информирует Областную комиссию о мерах, принимаемых главой администрации Тамбовской области, органами исполнительной власти Тамбовской области в сфере социально-трудовых отношений.

3. Координатор Областной комиссии не вмешивается в деятельность сторон Областной комиссии и не принимает участия в голосовании. В случае своего отсутствия координатор Областной комиссии назначает исполняющего обязанности координатора Областной комиссии из состава членов Областной комиссии, который при голосовании не имеет права голоса. *Статья 9. Координаторы сторон Областной комиссии*

1. Деятельность каждой из сторон Областной комиссии организует координатор стороны, который является членом Областной комиссии. 2. Координатор стороны, представляющей органы государственной власти Тамбовской области, назначается главой администрации Тамбовской области. 3. Координаторы сторон, представляющих областные объединения работодателей и областные объединения профессиональных союзов, избираются указанными сторонами. 4. Координатор каждой из сторон по ее поручению вносит координатору Областной комиссии предложения по проектам планов работы Областной комиссии, повесткам ее заседаний, персональному составу представителей сторон Областной комиссии в рабочих группах, информирует Областную комиссию об изменениях персонального состава стороны, организует совещания представителей стороны в целях уточнения их позиций по вопросам, внесенным на рассмотрение Областной комиссии. 5. Координатор каждой из сторон Областной комиссии по ее поручению вправе вносить координатору Областной комиссии предложения о проведении внеочередного заседания Областной комиссии. В этом случае координатор Областной комиссии обязан созвать заседание в течение двух недель со дня получения указанного предложения или в иной согласованный сторонами срок. 6. Координатор каждой из сторон Областной комиссии вправе приглашать для участия в работе Областной комиссии экспертов, ученых и специалистов, не являющихся членами Областной комиссии.

Статья 10. Права и обязанности члена Областной комиссии

1. Права и обязанности члена Областной комиссии определяются регламентом Областной комиссии.
2. Члену Областной комиссии на период осуществления его полномочий выдается удостоверение члена Областной комиссии, подписанное координатором Областной комиссии.

Образец указанного удостоверения, порядок его выдачи, сдачи и хранения устанавливаются постановлением администрации Тамбовской области.

Статья 11. Обеспечение деятельности Областной комиссии

1. Для организационного обеспечения деятельности Областной комиссии может образовываться секретариат Областной комиссии.
2. Решение об образовании секретариата Областной комиссии, его задачах и полномочиях принимает Областная комиссия.
3. Материально-техническое обеспечение деятельности Областной комиссии осуществляется в порядке, определяемом регламентом Областной комиссии.

2. Решение практических задач (казусы).

Задача 1. В коллективный договор ООО «Завод очистительных технологий» 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 2. В коллективный договор АО «ТЗ «Ревтруд» 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 3. Работники медицинского центра ООО «МедЛаб» на общем собрании приняли решение о необходимости заключения самостоятельного коллективного договора между трудовым коллективом медицинского центра и АО «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 4. В связи с началом работы по заключению коллективного договора в акционерном объединении в профорганах двух профсоюзов, созданных в этом объединении, возникли вопросы, связанные с проведением коллективных переговоров.

В частности, должен ли каждый профсоюз в отдельности вести переговоры от имени объединяемых и представляемых им работников или необходимо создать совместную комиссию? От имени кого ведет переговоры эта комиссия? Может ли коллективный договор, заключенный с одним профсоюзом, распространен на работников и других профсоюзов данной организации? Подготовьте правовое заключение.

Задача 5. Председатель профсоюзной организации представил руководителю организации заключенное отраслевое тарифное соглашение и потребовал выполнения в организации условий данного соглашения, в части установления новых надбавок к заработной плате.

Руководитель заявил, что в организации действует коллективный договор, устанавливающий двадцати процентную надбавку, поэтому именно коллективный договор, а не отраслевое тарифное соглашение подлежит применению. Правомерны ли требования председателя профсоюзной организации? Составьте юридическое заключение.

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 198 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002. ст. 424.
2. Федеральный закон РФ № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений» от 01.05.1999 г. // Собрание законодательства РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.
3. Федеральный закон РФ № 10-ФЗ от 12.01.1996 г «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»// Собрание законодательства РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
4. Федеральный закон РФ № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» 27.11.2002 г. // Собрание законодательства РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.
5. Закон Тамбовской области от 20 июля 2005 года п 339-з «Об организации социального партнерства в Тамбовской области»// Тамбовская жизнь. 07.06.2005. №5. Ст.40.

Правоприменительная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – Федеральный выпуск, 8.04.2004, № 3449 (0).

Интернет-источники

1. Конвенции и рекомендации МОТ // База данных МОТ URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.
2. www.fnpr.org.ru — официальный сайт Федерации независимых профсоюзов России. Содержит необходимую информацию о деятельности ФНПР, ссылки на сайты, раскрывающие практику реализации трудовых прав в России.
3. www.ksort.ru — официальный сайт Координационного совета объединения работодателей России. Содержит необходимую информацию о деятельности Координационного совета объединения работодателей России, Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (РТК), другую полезную информацию.

ТЕМА 6. Правовое регулирование содействия занятости и трудоустройства

План семинарского занятия

1. Государственная политика занятости населения в Российской Федерации, ее основные направления.
2. Органы по содействию занятости и трудоустройству.
3. Понятие занятости и ее виды.
4. Признание гражданина безработным, его правовой статус.
5. Трудоустройство. Виды социальной поддержки лиц, ищущих работу.
7. Пособие по безработице, его размер, порядок выплаты.

Методические рекомендации

В современных условиях в России возникают проблемы, связанные с функционированием рынка труда (рабочей силы), содействием в обеспечении занятости и трудоустройства граждан Российской Федерации. Следует иметь в виду, что, помимо

безработицы, российский рынок труда характеризуется также такими негативными моментами, как неполная занятость, неравномерность в распределении трудовых ресурсов по регионам и отраслям экономики, неформальный сектор экономики и ряд др.

Указанные явления позволяют оценить способность российского рынка труда к саморегуляции как незначительную, что сохраняет потребность в использовании элементов государственного вмешательства. Предпринимаемые в этой сфере государством меры могут быть сведены в основном к профилактике растущей безработицы (содействие занятости населения, включая трудоустройство), а также к снижению ее последствий (материальная поддержка безработных, что включает в себя выплату пособий по безработице и является предметом регулирования самостоятельной отрасли — права социального обеспечения). Определенная же часть общественных отношений, возникающих в области содействия занятости и трудоустройства, связана с реализацией гражданами таких прав, как право на труд, право на свободное распоряжение своими способностями к труду, выбор рода деятельности и профессии, право на защиту от безработицы и ряда др. Тем самым обусловлена особая значимость норм трудового права в регулировании рынка труда. Важно знать, что ТК РФ к числу принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений относит принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве (ст. 2).

Студентам необходимо уяснить, что основными задачами государственной политики в области регулирования рынка труда являются:

содействие в реализации прав граждан на свободное распоряжение своими способностями к труду и достойный труд по свободно выбранному роду деятельности и профессии; обеспечение реализации прав граждан на защиту от безработицы; обеспечение соблюдения прав в области охраны труда и его оплаты, а также предотвращение нарушений прав трудящихся, в том числе дискриминации в сфере труда; содействие обеспечению работодателей рабочей силой в необходимом количестве и требуемой квалификации.

Студенты должны знать, что обязательства российского государства в сфере содействия занятости населения следуют, прежде всего, из ст. 7 Конституции РФ, провозгласившей Россию социальным государством и декларирующей создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, в качестве одного из направлений общегосударственной политики. На конституционном уровне закрепляется также в числе основных прав граждан важное *право на защиту от безработицы* (ст. 37 и др.).

К проблемам содействия занятости привлечено внимание мирового сообщества, о чем свидетельствует сложившийся международный подход, который находит отражение в соответствующих источниках.

Студенты должны обратить самое пристальное внимание на то, что с начала 90-х гг. прошлого века формируется правовая основа регулирования общественных отношений в сфере содействия занятости и в Российской Федерации. Таким образом определяется основа *правовой организации трудоустройства* в РФ. Следует иметь в виду, что *трудоустройство* выступает одним из важнейших способов содействия занятости и относится к мероприятиям по активной политике занятости. Студентам следует уяснить, что рассматривается *понятие трудоустройства* неоднозначно. В наиболее широком его понимании к трудоустройству относят все процессы, предшествующие приобретению гражданином статуса занятого, включая и так называемый индивидуальный поиск гражданами работы, а организациями — работников требуемой квалификации и специальности. Вместе с тем, сегодня, с точки зрения охвата правовым регулированием (прежде всего — трудовым правом), а также в целях более четкого понимания роли трудоустройства как способа содействия занятости целесообразно рассматривать данное явление более узко. В этой связи трудоустройство в самом общем виде определяется как способ содействия занятости, представляющий собой оказание органами государственной службы занятости и иными уполномоченными на то организациями услуг по подысканию

работы на условиях трудового договора и устройстве на нее. Для того, чтобы дать более подробное определение трудоустройства, важно остановиться на его *признаках*, указав также, что оно является юридической гарантией реализации прав граждан в сфере труда и занятости и направлено на достижение оптимального соотношения интересов трудоустраиваемых граждан, работодателей и государства на рынке труда и др.

Современная правовая организация трудоустройства в РФ отличается тем, что основная роль отводится *государственной службе занятости*. Студенты должны знать, что при анализе правового регулирования трудоустройства необходимо также охарактеризовать складывающиеся в данной сфере *правоотношения*. Правовая организация трудоустройства с участием государственной службы занятости характеризуется особенностями, присущими для трудоустройства отдельных категорий субъектов.

В результате изучения материалов данной темы студент должен:

знать:

- понятие занятости и ее формы;
- признаки трудовой занятости;
- формы обеспечения трудовой занятости;
- понятия занятых и незанятых граждан;
- основы правовой организации трудоустройства;
- особенности трудоустройства отдельных категорий граждан;
- понятие и признаки подходящей работы;
- правила и порядок признания граждан безработными;
- виды социальной поддержки для безработных граждан;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- анализировать юридические факты, имеющие значение для признания гражданина безработным и оказания социальной поддержки;

владеть:

- навыками анализа правовых источников;
- навыками применения специальных знаний в практической деятельности.

Терминологический словарь

Безработный – трудоспособный гражданин, который не имеет работы и заработка, зарегистрирован в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищет работу и готов приступить к ней.

Занятость – деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству и приносящая, как правило, им заработок (трудовой доход).

Квотирование рабочих мест (квота) – определение минимальной численности лиц, подлежащих трудоустройству на данном предприятии, в процентах к среднесписочной численности работников.

Обеспечение занятости – комплекс социально-экономических и юридических гарантий, способствующих борьбе с безработицей, реализации всеми желающими своего права на труд, помощь нуждающимся в содействии при подыскании работы и трудоустройства.

Подходящая работа – работа, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы, состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

Трудоустройство – комплекс организационных, экономических и правовых мер по обеспечению трудовой занятости населения.

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1. Безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие __-летнего возраста

- а) 18
- б) 16
- в) 17
- г) 19

2. Безработными не могут быть признаны граждане, не явившиеся без уважительных причин в течение __ дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы (ответ дать цифрами)

3. Безработными не могут быть признаны граждане, отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от __ вариантов подходящей работы

- а) четырех
- б) пяти
- в) трех
- г) двух

2. В понятие «общественные работы» входит

- а) массовое привлечение местными органами к сельскохозяйственным работам безработных граждан
- б) привлечение местными органами к сезонным работам безработных граждан
- в) массовое привлечение местными органами к ликвидации последствий аварий безработных граждан
- г) массовое привлечение государством в лице его местных органов к временной трудовой деятельности безработных граждан

3. Время, в течение которого гражданин принимает участие в оплачиваемых общественных работах, не прерывает трудового стажа и засчитывается в _____ стаж

4. Выплата пособия по безработице прекращается в случае

- а) призыва безработного на военную службу с исполнением государственных обязанностей
- б) оскорбления сотрудника службы занятости
- в) прохождения профессиональной подготовки, повышения квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии
- г) явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения

5. Гарантиями государства в реализации права граждан на труд являются: 1) свобода выбора рода деятельности, профессии (специальности), вида и характера труда; 2) защита от безработицы; 3) бесплатное содействие в подборе подходящей работы и трудоустройстве при посредничестве органов службы занятости; 4) информирование о положении на рынке труда

- а) 1,2,3,4
- б) только 2,3
- в) только 3,4
- г) только 1,2

6. Государство гарантирует безработным: 1) выплату пособия по безработице, в том числе в период временной нетрудоспособности безработного; 2) выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости, в том числе в период временной нетрудоспособности; 3) возможность участия в оплачиваемых общественных работах

- а) 1,2,3

- б) только 3
- в) только 2
- г) только 1

7. Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через __ месяц(а,ев) со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными

- а) два
- б) три
- в) один
- г) шесть

10. Деятельность, связанная с трудоустройством граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации, осуществляется российскими юридическими лицами на основании

- а) иска
- б) лицензии
- в) претензии
- д) регистрационного листа

11. Законодательство о занятости населения основывается на

12. Значение трудоустройства состоит в следующем:

- а) помощь работодателям в подборе необходимой рабочей силы
- б) сокращение в несколько раз потери рабочего времени при подыскании новой работы
- в) повышение благосостояния граждан
- г) оказание гражданам помощи в реализации права на труд, устройстве на работу

13. К документам, которые представляются инвалидом в орган службы занятости для признания его безработным, относится

- а) индивидуальная программа реабилитации инвалида
- б) свидетельство о рождении
- в) автобиография
- г) справка о среднем заработке по последнему месту работы

14. К категории занятых граждан относятся

- а) занимающиеся предпринимательской деятельностью
- б) работающие по трудовому договору (контракту)
- в) самостоятельно обеспечивающие себя работой
- г) участвующие в общественных работах

15. Квота для приема на работу инвалидов устанавливается в соответствии с

- а) Конституцией Российской Федерации
- б) Федеральным законом "О социальной защите инвалидов в Российской Федерации"
- в) Законом "О занятости населения в Российской Федерации"
- г) Трудовым кодексом Российской Федерации
- д) другое

Задание. Установите соответствие между понятиями и определениями

трудоустройство	-	деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход
занятость	-	количество бронируемых органами местного самоуправления рабочих мест по

		приему инвалидов, несовершеннолетних и других нуждающихся в особой социальной защите граждан
квота	-	способ содействия (в отдельных случаях - обеспечения) занятости, который выражается в оказании государственными и иными уполномоченными организациями услуг, направленных на подыскание работы и устройство на нее, с учетом интересов граждан, работодателей (организаций) и государства

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

Права гражданина, признанным безработным	Обязанности гражданина, признанным безработным	Ответственность безработных граждан

Задания, направленные на формирование умений

- 1. Задание.** Выясните, какими отличительными чертами характеризуется политика занятости, проводимая в Тамбовской области или в субъекте РФ, в котором Вы проживаете. Какие нормативные правовые акты составляют правовую основу этой политики?
- 2. Задание.** Рассчитать возможный размер пособия по безработице в каждом случае на основании данных, приведенных в таблице:

Ф.И.О.	Иванов П.У.	Петрова С.К.	Сидорова Ж.П.	Кузнецова Н.В.	Попов Е.Е.
Пол	мужской	женский	женский	женский	мужской
Возраст	47 лет	16 лет	15 лет	25 лет	30 лет
Опыт работы за последние 12 месяцев, календарных недель	30	30	нет	27	56
Вид занятости по месту работы	полная	неполная (4 часа в день)	-	полная	неполная (4 часа в день)
Причина прекращения трудового договора	Истечение срока трудового договора	Истечение срока трудового договора	-	Собственное желание	Сокращение штата работников
Место жительства	Тамбов	Самара	Калининград	Москва	Нижневартонск
Средняя заработная плата	15 000	10 000	-	100 000	13 000

- 3. Задание.** Представьте себе, что к вам обратился за юридической консультацией гражданин. Его уволили из организации по сокращению штатов. Он слышал, что уволенные должны встать на учет в службу занятости. Он просит помочь в сборе и заполнении необходимых документов.

Анкета для центра занятости

Я, _____ (фамилия, имя, отчество) прошу
предоставить государственную услугу содействия в поиске подходящей работы.

О себе сообщаю следующие сведения:

Пол: _____

Дата рождения: _____ возраст (кол-во полных лет) _____

Гражданство _____

Адрес места жительства (пребывания): _____

Номер контактного телефона: _____

Образование: _____

Наименование _____ учебного _____ заведения, _____ год
окончания: _____

Профессия (специальность), квалификация (в соответствии с документами,
удостоверяющими _____ профессиональную _____ квалификацию):

Основная профессия (специальность), квалификация, должность, стаж работы:

Дополнительная профессия (специальность), квалификация, должность, стаж работы:

Дополнительные навыки:

наличие водительского удостоверения (указать категории)

Условия последнего места работы:

период работы:

характер работы:

заработная плата (доход):

Пожелания к искомой работе:

Профессия (специальность), квалификация: _____

Должность:

Вид деятельности: _____

Характер работы (нужное подчеркнуть):

постоянная работа

работа по совместительству

сезонная работа
временная работа
надомная работа
работа в другой местности

Заработная плата (доход): _____
Дополнительные пожелания: _____

Согласен/не согласен на передачу моих персональных данных работодателю в целях подбора
подходящей работы (нужное подчеркнуть).

Согласен/не согласен на размещение моих персональных данных на интернет-сайте, предоставляющем государственную услугу по содействию в трудоустройстве инвалидов с последующей передачей их для подбора вакансий в «Межрегиональный информационно-деловой центр» (нужное подчеркнуть)

Дата : _____

Подпись гражданина

Задания, направленные на формирование навыков

1. Проанализируйте правовые источники: Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19.04.1991 № 1032-1, Закон Тамбовской области от 31 марта 2009 года № 510-3 «О квотировании рабочих мест в Тамбовской области»

ЗАКОН
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
О занятости населения в Российской Федерации
Глава I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ (статьи с 1 по 7)

Статья 1. Занятость граждан

1. Занятость - это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, им заработок, трудовой доход (далее - заработок).
2. Гражданам принадлежит исключительное право распоряжаться своими способностями к производительному, творческому труду. Принуждение к труду в какой-либо форме не допускается, если иное не предусмотрено законом.

Незанятость граждан не может служить основанием для привлечения их к административной и иной ответственности.

Статья 2. Занятые граждане

Занятыми считаются граждане: работающие по трудовому договору, в том числе выполняющие работу за вознаграждение на условиях полного либо неполного рабочего времени, а также имеющие иную оплачиваемую работу (службу), включая сезонные, временные работы, за исключением общественных работ (кроме граждан, участвующих в общественных работах и указанных в пункте 3 статьи 4 настоящего Закона) и осуществления полномочий членов избирательных комиссий, комиссий референдума с правом решающего голоса не на постоянной (штатной) основе; зарегистрированные в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей, а также нотариусы, занимающиеся частной практикой, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в

соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию (далее - индивидуальные предприниматели)

занятые в подсобных промыслах и реализующие продукцию по договорам; выполняющие работы по договорам гражданско-правового характера, предметами которых являются выполнение работ и оказание услуг, авторским договорам, а также являющиеся членами производственных кооперативов (артелей)избранные, назначенные или утвержденные на оплачиваемую должность; проходящие военную службу, альтернативную гражданскую службу, а также службу в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах принудительного исполнения Российской Федерации; обучающиеся по очной форме обучения в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, включая обучение по направлению государственной службы занятости населения (далее - органы службы занятости); временно отсутствующие на рабочем месте в связи с нетрудоспособностью, отпуском, переподготовкой, повышением квалификации, приостановкой производства, вызванной забастовкой, призывом на военные сборы, привлечением к мероприятиям, связанным с подготовкой к военной службе (альтернативной гражданской службе), исполнением других государственных обязанностей или иными уважительными причинами

являющиеся учредителями (участниками) организаций, за исключением учредителей (участников) некоммерческих организаций, организационно-правовая форма которых не предполагает права учредителей (участников) на получение дохода от деятельности этих организаций, включая членов товариществ собственников жилья, а также членов жилищных, жилищно-строительных, гаражных кооперативов и иных специализированных потребительских кооперативов, создаваемых в целях удовлетворения потребностей граждан, которые не получают доход от их деятельности; являющиеся членами крестьянского (фермерского)

Статья 3. Порядок и условия признания граждан безработными

1. Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней. При этом в качестве заработка не учитываются выплаты выходного пособия и сохраняемого среднего заработка гражданам, уволенным в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем, сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя

Порядок регистрации безработных граждан, порядок регистрации граждан в целях поиска подходящей работы и требования к подбору подходящей работы устанавливаются Правительством Российской Федерации.

2. Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее 11 дней со дня предъявления органам службы занятости паспорта, трудовой книжки или документов, их заменяющих, документов, удостоверяющих его квалификацию, справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы (службы), а для впервые ищущих работу (ранее не работавших), не имеющих квалификации - паспорта и документа об образовании и (или) о квалификации. В случае представления справки о среднем заработке за последние три месяца по последнему месту работы (службы) в иностранной валюте органы службы занятости осуществляют перевод иностранной валюты в рубли по официальному курсу, установленному на день увольнения гражданина. При невозможности предоставления органами службы занятости подходящей работы гражданам в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы эти граждане признаются безработными с первого дня предъявления указанных документов.

Гражданин, относящийся к категории инвалидов, для решения вопроса о признании его безработным дополнительно предъявляет индивидуальную программу реабилитации инвалида, выданную в установленном порядке и содержащую заключение о рекомендуемом характере и условиях труда .

3. Безработными не могут быть признаны граждане, не достигшие 16-летнего возраста; которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначены страховая пенсия по старости (в том числе досрочно) и (или) накопительная пенсия, либо пенсия, предусмотренная пунктом 2 статьи 32 настоящего Закона, либо пенсия по старости или за выслугу лет по государственному пенсионному обеспечению; отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы от двух вариантов подходящей работы, включая работы временного характера, а впервые ищущие работу (ранее не работавшие) и при этом не имеющие квалификации - в случае двух отказов от профессионального обучения или от предложенной оплачиваемой работы, включая работу временного характера. Гражданину не может быть предложена одна и та же работа (профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по одной и той же профессии, специальности) дважды;

не явившиеся без уважительных причин в течение 10 дней со дня их регистрации в целях поиска подходящей работы в органы службы занятости для предложения им подходящей работы, а также не явившиеся в срок, установленный органами службы занятости для регистрации их в качестве безработных;

осужденные по решению суда к исправительным работам, а также к наказанию в виде лишения свободы

представившие документы, содержащие заведомо ложные сведения об отсутствии работы и заработка, а также представившие другие недостоверные данные для признания их безработными

перечисленные в статье 2 настоящего Закона

2. Граждане, которым в установленном порядке отказано в признании их безработными, имеют право на повторное обращение в органы службы занятости через один месяц со дня отказа для решения вопроса о признании их безработными

Статья 4. Подходящая и неподходящая работа

1. Подходящей считается такая работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его квалификации, условиям последнего места работы (службы), за исключением оплачиваемых общественных работ, а также состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

2. Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется органами службы занятости с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности .

3. Оплачиваемая работа, включая работу временного характера и общественные работы, требующая или не требующая (с учетом возрастных и иных особенностей граждан) предварительной подготовки, отвечающая требованиям трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее - трудовое законодательство), считается подходящей для граждан впервые ищущих работу (ранее не работавших) и при этом не имеющих квалификации; уволенных более одного раза в течение одного года, предшествовавшего началу безработицы, за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия, предусмотренные законодательством Российской Федерации; прекративших индивидуальную предпринимательскую деятельность, вышедших из членов крестьянского (фермерского) хозяйства в установленном законодательством Российской Федерации порядке; стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва, а также направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных

за виновные действия;отказавшихся пройти профессиональное обучение или получить дополнительное профессиональное образование после окончания установленного периода выплаты пособия по безработице;

состоящих на учете в органах службы занятости более 12 месяцев, а также более трех лет не работавших;обратившихся в органы службы занятости после окончания сезонных работ.

4. Подходящей не может считаться работа, если:она связана с переменой места жительства без согласия гражданина;условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда;

предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы). Данное положение не распространяется на граждан, среднемесячный заработок которых превышал величину прожиточного минимума трудоспособного населения (далее - прожиточный минимум), исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке. В этом случае подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте Российской Федерации в установленном порядке.

Статья 5. Государственная политика в области содействия занятости населения

1. Государство проводит политику содействия реализации прав граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость.

2. Государственная политика в области содействия занятости населения направлена на: развитие трудовых ресурсов, повышение их мобильности, защиту национального рынка труда

обеспечение равных возможностей всем гражданам Российской Федерации независимо от национальности, пола, возраста, социального положения, политических убеждений и отношения к религии в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости;

создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека;поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, осуществляемой в рамках законности, содействие развитию их способностей к производительному, творческому труду;осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды; лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы; несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет; граждане предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно); беженцы и вынужденные переселенцы; граждане, уволенные с военной службы, и члены их семей; одинокие и многодетные родители, воспитывающие несовершеннолетних детей, детей-инвалидов; граждане, подвергшиеся воздействию радиации вследствие чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф; граждане в возрасте от 18 до 20 лет, имеющие среднее профессиональное образование и ищущие работу впервые);предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы;

поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места прежде всего для граждан, испытывающих трудности в поиске работы объединение усилий участников рынка труда и согласованность их действий при реализации мероприятий по содействию занятости населения ; координацию деятельности в области занятости населения с деятельностью по другим направлениям экономической и социальной политики, включая инвестиционно-структурную политику, регулирование роста и распределение доходов, предупреждение инфляции;

координацию деятельности государственных органов, профессиональных союзов, иных представительных органов работников и работодателей в разработке и реализации мер по обеспечению занятости населения

создание условий для привлечения трудовых ресурсов субъектами Российской Федерации, включенными в перечень субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным; международное сотрудничество в решении проблем занятости населения, включая вопросы, связанные с трудовой деятельностью граждан Российской Федерации за пределами территории Российской Федерации и иностранных граждан на территории Российской Федерации, соблюдение международных трудовых норм; создание условий для развития негосударственных организаций, осуществляющих деятельность по содействию в трудоустройстве граждан и (или) подбору работников, включая частные агентства занятости, а также для взаимодействия и сотрудничества таких организаций с органами службы занятости.

Статья 6. Законодательство о занятости населения

1. Законодательство о занятости населения основывается на [Конституции Российской Федерации](#) и состоит из настоящего Закона, федеральных законов, иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации

2. Законодательство о занятости населения распространяется также на иностранных граждан и лиц без гражданства, если иное не предусмотрено федеральными законами или международными договорами Российской Федерации

Статья 7. Полномочия федеральных органов государственной власти в сфере занятости населения

1. К полномочиям федеральных органов государственной власти в сфере занятости населения относятся:

- 1) разработка и реализация государственной политики в сфере занятости населения;
- 2) принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации в сфере занятости населения;
- 3) разработка и реализация государственных программ Российской Федерации в сфере занятости населения и контроль за их исполнением;
- 4) установление норм социальной поддержки безработных граждан;
- 5) разработка и реализация мер в сфере занятости населения, за исключением мер в области содействия занятости населения, реализация которых отнесена к полномочиям органов государственной власти субъектов Российской Федерации;
- 6) формирование средств на социальную поддержку безработных граждан и контроль за их целевым использованием;
- 7) координация деятельности по созданию экономических условий для обеспечения занятости населения, развития предпринимательства и самозанятости;
- 8) разработка прогноза баланса трудовых ресурсов Российской Федерации, осуществляемая в порядке, определяемом Правительством Российской Федерации.

2. Правительство Российской Федерации вправе разрабатывать и реализовывать дополнительные мероприятия в сфере занятости населения, направленные на: 1) снижение напряженности на рынке труда субъектов Российской Федерации; 2) оказание содействия в трудоустройстве многодетных родителей, родителей, воспитывающих детей-инвалидов, незанятых инвалидов на оборудованные (оснащенные) для них рабочие места; 3) повышение мобильности трудовых ресурсов. Правительство Российской Федерации вправе утверждать перечень субъектов Российской Федерации, привлечение трудовых ресурсов в которые является приоритетным (далее - перечень, утвержденный Правительством Российской Федерации), и порядок включения в него субъектов Российской Федерации.

3. К полномочиям уполномоченного Правительством Российской Федерации федерального органа исполнительной власти относятся: 1) принятие нормативных правовых актов в сфере занятости населения по вопросам, установленным настоящим Законом; 2) обобщение практики применения, анализ причин нарушений и подготовка предложений по совершенствованию законодательства о занятости населения; 3) издание методических рекомендаций по предоставлению государственных услуг и исполнению государственных функций в сфере занятости населения, по разработке региональных программ повышения мобильности трудовых ресурсов; 4) утверждение обязательных правил, в соответствии с которыми органы службы занятости осуществляют социальные выплаты гражданам, признанным в установленном порядке безработными, и выдачу предложений о досрочном назначении пенсии таким гражданам; 5) утверждение перечня территорий с напряженной ситуацией на рынке труда в порядке, установленном Правительством Российской Федерации; 6) установление нормативов доступности государственных услуг в области содействия занятости населения, целевых прогнозных показателей в области содействия занятости населения и осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными; 7) проведение мониторинга и оценки качества и доступности государственных услуг в области содействия занятости населения, эффективности реализации дополнительных мероприятий на рынке труда субъектов Российской Федерации; 8) установление порядка исчисления среднего заработка для определения размеров пособия по безработице и стипендии, выплачиваемой гражданам в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости; 9) информирование граждан и работодателей о положении на рынке труда в Российской Федерации, правах и гарантиях в области занятости населения и защиты от безработицы; 10) проведение мониторинга состояния и разработка прогнозных оценок рынка труда Российской Федерации; 11) осуществление контроля за обеспечением государственных гарантий в области занятости населения в части социальной поддержки безработных граждан с выдачей обязательных для исполнения предписаний; 12) осуществление надзора и контроля за: нормативно-правовым регулированием, осуществляемым органами государственной власти субъектов Российской Федерации в части осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, с выдачей обязательных для исполнения предписаний; осуществлением социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, с выдачей обязательных для исполнения предписаний; 13) осуществление проверок, выдача обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений законодательства о занятости населения в части государственных гарантий социальной поддержки безработных граждан, о привлечении виновных лиц к ответственности в соответствии с законодательством Российской Федерации, об отстранении от должности должностных лиц органов и государственных учреждений службы занятости населения субъектов Российской Федерации; 14) формирование и ведение регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения; 15) утверждение форм бланков личного дела получателя государственных услуг в области содействия занятости населения и предписаний, предусмотренных подпунктами 11 и 12 настоящего пункта;

16) установление форм отчетности, требований к содержанию отчетности, а также к порядку представления отчетности об осуществлении социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными;

17) установление в целях содействия занятости инвалидов порядка, формы и сроков обмена сведениями между органами службы занятости и федеральными учреждениями медико-социальной экспертизы; 17_1) установление показателей для оценки эффективности деятельности органов службы занятости по содействию занятости инвалидов;

18) утверждение типовой региональной программы повышения мобильности трудовых ресурсов;

19) утверждение порядка предоставления сертификата на привлечение трудовых ресурсов (далее - сертификат) и его формы;

Статья 7_1. Полномочие Российской Федерации, переданное для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации

1. К полномочию Российской Федерации, переданному для осуществления органам государственной власти субъектов Российской Федерации, относится осуществление социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными, в виде:

1) пособия по безработице; 2) стипендии в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости; 3) материальной помощи в связи с истечением установленного периода выплаты пособия по безработице; 4) материальной помощи в период прохождения профессионального обучения и получения дополнительного профессионального образования по направлению органов службы занятости; 5) пенсии, назначенной по предложению органов службы занятости на период до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно.

2. Финансовое обеспечение осуществления переданного полномочия, указанного в пункте 1 настоящей статьи, осуществляется за счет субвенций, предоставляемых бюджетам субъектов Российской Федерации из федерального бюджета (далее - субвенции).

3. Общий объем субвенций определяется на основе методики, утвержденной Правительством Российской Федерации, исходя из численности безработных граждан и размеров социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

4. Субвенции зачисляются в установленном для исполнения федерального бюджета порядке на счета бюджетов субъектов Российской Федерации.

5. Субвенции носят целевой характер и не могут быть использованы на другие цели. Порядок расходования и учета субвенций устанавливается Правительством Российской Федерации.

6. В случае использования субвенций не по целевому назначению уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в финансово-бюджетной сфере, вправе осуществить взыскание средств в порядке, установленном законодательством Российской Федерации.

6_1. Федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда и социальной защиты населения, издает обязательные для исполнения органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации методические указания по осуществлению переданного в соответствии с настоящей статьей полномочия по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными.

7. Контроль за расходованием субвенций осуществляется уполномоченными

Правительством Российской Федерации федеральными органами исполнительной власти и Счетной палатой Российской Федерации.

8. Высшее должностное лицо субъекта Российской Федерации (руководитель высшего исполнительного органа государственной власти субъекта Российской Федерации): 1) самостоятельно организует деятельность по осуществлению переданного полномочия, указанного в пункте 1 настоящей статьи, в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; 2) утверждает структуру органов исполнительной власти субъекта Российской Федерации, осуществляющих переданное полномочие, указанное в пункте 1 настоящей статьи; 3) обеспечивает своевременное представление в уполномоченный Правительством Российской Федерации федеральный орган исполнительной власти: ежеквартального отчета по установленной форме о расходовании субвенций, достижении целевых прогнозных показателей в области содействия занятости населения и осуществления социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными; экземпляров нормативных правовых актов, принимаемых органами государственной власти субъекта Российской Федерации в части осуществления переданного полномочия, указанного в пункте 1 настоящей статьи, в течение 10 дней после дня их принятия; сведений (в том числе баз данных), необходимых для формирования регистров получателей государственных услуг в сфере занятости населения; иной информации в сфере занятости населения, предусмотренной нормативными правовыми актами уполномоченного Правительством Российской Федерации федерального органа исполнительной власти.

9. В случае неисполнения или ненадлежащего исполнения органами государственной власти субъекта Российской Федерации переданного полномочия, указанного в пункте 1 настоящей статьи, это полномочие может быть изъято Правительством Российской Федерации по представлению уполномоченного Правительством Российской Федерации федерального органа исполнительной власти.

Статья 7_2. Участие органов местного самоуправления в содействии занятости населения

1. Органы местного самоуправления вправе участвовать в организации и финансировании:

проведения оплачиваемых общественных работ; временного трудоустройства несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет в свободное от учебы время, безработных граждан, испытывающих трудности в поиске работы, безработных граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые; ярмарок вакансий и учебных рабочих мест; сопровождения при содействии занятости инвалидов.

2. Органы местного самоуправления могут оказывать содействие органам службы занятости в получении достоверной информации о занятости граждан. 3. Органы местного самоуправления вправе реализовывать дополнительные мероприятия в области содействия занятости населения, направленные на привлечение трудовых ресурсов, и осуществлять расходы за счет средств бюджетов муниципальных образований (за исключением финансовых средств, передаваемых местному бюджету на осуществление целевых расходов).

ЗАКОН ТАМБОВСКОЙ ОБЛАСТИ от 31 марта 2009 года № 510-З

**О квотировании рабочих мест в Тамбовской области
(извлечение)**

Принят
Постановлением

Настоящий Закон устанавливает правовые, экономические и организационные основы квотирования рабочих мест в Тамбовской области (далее - области) для обеспечения дополнительных гарантий занятости инвалидов и других категорий лиц, особо нуждающихся в социальной поддержке и испытывающих трудности в поиске работы, реализации ими права на социальную защиту от безработицы.

Статья 1. Основные понятия

Для целей настоящего Закона используются следующие основные понятия:

квота - минимальное количество рабочих мест, установленное для определенных настоящим Законом лиц, которых работодатель обязан трудоустроить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают лица указанных категорий;
квотирование рабочих мест - выделение (создание) рабочих мест для трудоустройства определенных настоящим Законом лиц в процентах от среднесписочной численности работников в соответствии с установленной квотой.

Статья 2. Категории лиц, для которых вводится квотирование рабочих мест

Квотирование рабочих мест устанавливается для трудоустройства следующих лиц:

- 1) инвалидов, имеющих рекомендации к труду в соответствии с индивидуальной программой реабилитации либо индивидуальной программой реабилитации или абилитации;
- 2) лиц, освобожденных из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы;
- 3) несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет;
- 4) граждан предпенсионного возраста (в течение пяти лет до наступления возраста, дающего право на страховую пенсию по старости, в том числе назначаемую досрочно);
- 5) беженцев и вынужденных переселенцев;
- 6) граждан, уволенных с военной службы, и членов их семей;
- 7) одиноких и многодетных родителей, воспитывающих несовершеннолетних детей, детей-инвалидов;
- 8) граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие Чернобыльской и других радиационных аварий и катастроф;
- 9) граждан в возрасте от 18 до 20 лет, имеющих среднее профессиональное образование и ищущих работу впервые;
- 10) лиц из числа детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей, в возрасте до 23 лет.

Статья 3. Размер и условия установления квоты

1. Работодателям, расположенным на территории области, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников которых превышает 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 3 процентов от среднесписочной численности работников и квота для приема на работу категорий лиц, указанных в пунктах 2 - 10 статьи 2 настоящего Закона, в размере 1 процента от среднесписочной численности работников. Квота для приема на работу категорий лиц, указанных в пунктах 2 - 10 статьи 2 настоящего Закона, считается выполненной, если работодатель трудоустроил лицо, принадлежащее к любой из перечисленных категорий.

2. Работодателям, расположенным на территории области, независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек и не более чем 100 человек, устанавливается квота для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов от среднесписочной численности работников.

3. Работодатель самостоятельно рассчитывает число лиц, которые должны быть трудоустроены в счет квоты, исходя из среднесписочной численности работников. При

расчете количества квотируемых рабочих мест округление их числа производится в сторону увеличения до целого значения.

4. При исчислении квоты для приема на работу инвалидов в среднесписочную численность работников не включаются работники, условия труда которых отнесены к вредным и (или) опасным условиям труда по результатам аттестации рабочих мест по условиям труда или результатам специальной оценки условий труда.

5. Если работодателями являются общественные объединения инвалидов и образованные ими организации, в том числе хозяйственные товарищества и общества, уставный (складочный) капитал которых состоит из вклада общественного объединения инвалидов, данные работодатели освобождаются от соблюдения установленной квоты для приема на работу инвалидов.

6. Работодатели, отвечающие требованиям частей 1 и 2 настоящей статьи, обязаны ежемесячно представлять в органы службы занятости информацию о выполнении квоты для приема на работу лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы. Порядок и форма представления сведений утверждается постановлением администрации области.

7. В среднесписочную численность работников органов государственной власти и органов местного самоуправления не включаются должности, замещение которых в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и нормативно-правовыми актами Тамбовской области, муниципальными правовыми актами осуществляется путем избрания на должность, избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности, назначения на должность или утверждения в должности.

2. Решение практических задач (казусов).

Задача 1. Безработная Рыбкина была направлена органом государственной службы занятости на работу в АО «Кондитерское предприятие «Сахар». Непосредственно перед заключением трудового договора необходимо было пройти медицинское обследование. Органы государственной службы занятости потребовали представить результаты медицинского обследования в течение 10 дней.

Указанное требование было выполнено Рыбкиной. В свою очередь Карпова потребовала возмещения расходов на медицинское обследование от службы занятости.

Служба занятости отказалась возместить расходы, мотивируя такой отказ тем, что обязательства государственной службы занятости сводятся к трудоустройству и выплате пособий по безработице. Подобные же расходы служба занятости не должна возмещать.

Правомерно ли решение службы занятости? Если нет, то в каком порядке оно может быть обжаловано? Охарактеризуйте основные направления деятельности органов государственной службы занятости?

Задача 2. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инвалид Куравлев, в прошлом — сварщик. В результате заболевания, полученного на производстве, Куравлевым была утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года.

В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил Куравлеву два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. от обоих вариантов Куравлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости.

Куравлев обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку.

Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов?

Задача 3. В поисках работы в службу занятости обратился Башмаков в возрасте 42 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. Башмаков не согласилась 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 Башмаков признан безработным? Какую поддержку он может получить в центре занятости?

Задача 5. 54-летний Гулякин был уволен за появление на работе в нетрезвом состоянии. В течение 6 месяцев он не мог устроиться на работу. Обратившись в службу занятости был признан безработным. Его средняя заработная плата составляла 30000 рублей. Общий трудовой стаж - 28 лет. Имеет на содержании 74-летнюю мать и 15-летнего сына. Определите размер пособия по безработице. Какова продолжительность его выплаты?

Задача 5. Волков 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 (13000 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. Волков 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. Волков не согласился с решением службы занятости. В каких случаях и на какой срок может быть приостановлена выплата пособия по безработице? Как Волков может защитить свои права безработного?

Нормативные правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10.12.1948 г.) // Российская газета. 1999. № 22-23.
2. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993, с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 № 11-ФКЗ) // Собрание законодательства Российской Федерации, 04.08.2014, № 31, ст. 4398.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12. 2001 г. № 198 – ФЗ// Собрание законодательства Российской Федерации, 07.01.2002. ст. 424.
4. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19.04.1991 г. № 1032-1 // Собрание законодательства РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.
5. Закон Тамбовской области от 31 марта 2009 года № 510-3 «О квотировании рабочих мест в Тамбовской области» // Тамбовская жизнь, 04.04.2009, № 31, ст.4.1.
6. О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы: постановление Правительства РФ от 07.09.2012 г. № 891 // Собрание законодательства РФ. 2012. № 38. Ст. 5103.
7. Об утверждении Положения об организации общественных работ: постановление Правительства РФ от 14.07.1997 г. № 875 // Российская газета. 1997. №151.

Правоприменительная практика

1. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 (ред. от 24.11.2015) «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Российская газета – Федеральный выпуск, 8.04.2004, № 3449 (0).

Интернет-источники

1. Конвенции и рекомендации МОТ // База данных МОТ URL: <https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:1:0>.

2. www.rostrud.ru — официальный сайт Федеральной службы по труду и занятости. Содержит информацию о деятельности Роструда, нормативные документы, данные о реализации государственной политики занятости.

ТЕМА 7. Трудовой договор

7.1. Понятие трудового договора. Заключение трудового договора.

План семинарского занятия

1. Понятие трудового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правовых договоров.
2. Стороны трудового договора.
3. Содержание трудового договора.
4. Испытание при приеме на работу.
5. Общий порядок заключения трудового договора. Вступление трудового договора в силу. Аннулирование трудового договора.
6. Виды трудовых договоров. Срок трудового договора. Основания для заключения срочного трудового договора.

Методические рекомендации

Изучение данного раздела следует начать с уяснения общей характеристики и понятия трудового договора, его многогранного значения и функциональной роли в механизме правового регулирования трудовых отношений.

Понимание рассмотренных вопросов приводит к выводу, что в условиях рынка труда принципы свободы труда и свободы трудового договора, дополняемые гарантиями, предоставляют наибольшую степень самоопределения сторонам трудового договора.

Трудовой договор является той организационно-правовой формой, которая дает возможность работнику на основе свободы выбора работодателя, свободы определения с ним обязательных, а возможно и дополнительных, условий трудового договора и свободы достижения соглашения и заключения с работодателем указанного договора.

Студенты должны знать, что в механизме правового регулирования трудовых отношений трудовой договор как юридический акт играет важную функциональную роль, являясь основанием, порождающим трудовое правоотношение, его существование либо — изменяющим или прекращающим данное правоотношение.

Студенты должны уметь различать трудовой договор, поскольку эти отличия имеют практическое значение. Если гражданин выполняет работу по гражданско-правовому договору, время этой работы не засчитывается ему в стаж работы по специальности и не вносится в трудовую книжку, т.е. это не может служить подтверждением уровня его квалификации, практической подготовки к определенным видам труда, ему не оплачивается время болезни, не предоставляются ежегодные оплачиваемые отпуска, не обеспечиваются безопасные и другие благоприятные условия труда. На него как субъекта гражданских правоотношений не распространяется трудовое право, социально-партнерские соглашения, коллективный договор, иные акты, он не вправе обращаться в комиссию по трудовым спорам за разрешением индивидуального трудового спора или участвовать в разрешении коллективных трудовых споров и забастовке и др.

Важным вопросом, которому студенты должны уделить внимание, является *содержание трудового договора*. Общеизвестно, что содержанием трудового договора являются все его условия. Условия трудового договора подразделяются на обязательные (или необходимые) условия, без которых трудовой договор не заключается и трудовое правоотношение не возникает, и дополнительные (факультативные) условия, которые

могут быть включены в содержание трудового договора, если его стороны договорились об этом, например, об испытании работника.

Важнейший вопрос рассматриваемой темы — *общий порядок заключения трудового договора*, который получил свое детальное закрепление в ТК РФ, ему посвящена *гл. 11 (ст. 63—71)*. Студенты должны знать, какие *документы* должны быть предъявлены при заключении трудового договора, обратив внимание на значение *трудовой книжки*.

Следует обратить внимание также на *испытание* и его правовые последствия. Они наступают при испытании, если оно обусловлено сторонами при заключении трудового договора и имеют место неудовлетворительные результаты испытания работника при проверке его соответствия поручаемой работе.

Особое внимание студенты должны уделить *гарантиям при заключении трудового договора*, как это установлено ст. 64 ТК РФ.

Студентам необходимо знать, каким образом осуществляется *оформление на работу*, каково *соотношение между трудовым договором и приказом работодателя*, каков *порядок вступления трудового договора в силу* (ст. 61 ТК РФ). Следует уточнить, какие *обязанности лежат на работодателе* (его представителе) *при оформлении на работу*, и в каких случаях лица подлежат *медицинскому осмотру (обследованию)* при заключении трудового договора.

Вопросы, связанные с заключением трудового договора, получили свое разъяснение в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации». По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель должен сообщить причину отказа в письменной форме, отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в судебном порядке.

Исчерпав вопросы заключения трудового договора, студенты могут переходить к изучению *видов трудового договора*. Следует иметь в виду, что *виды трудового договора разграничиваются, прежде всего, в зависимости от срока их действия*, т.е. трудовые договоры заключаются *на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет* (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ, иными федеральными законами. Срочные трудовые договоры, в отличие от трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок, имеют ограниченную сферу применения. Им посвящены ст. 58 и 59 ТК РФ.

Следует обратить внимание на то, что в ТК РФ установлены определенные гарантии работникам, заключившим срочный трудовой договор.

В результате изучения материалов данной темы студент должен:

знать:

- понятие трудового договора, его значение, содержание;
- виды трудовых договоров, особенности отдельных видов трудовых договоров;
- общий порядок заключения трудового договора, гарантии при его заключении;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- реализовывать гарантии трудовых прав при возникновении трудового договора;
- анализировать юридические факты, являющиеся основанием для заключения трудового договора;

владеть:

- навыками разграничения трудового договора от гражданско-правовых;
- навыками анализа трудового договора и выполнения его условий.

Терминологический словарь

Должность – штатная единица в организации, определяющая трудовую функцию, а также права и обязанности работника **Испытание при приеме на работу** – проверка соответствия работника поручаемой ему работе.

Профессия – совокупность приобретенных работником специальных трудовых навыков, объединенных общим названием (например, врач, учитель, слесарь, столяр).

Процесс заключения трудового договора – прием трудящегося на работу в качестве работника.

Трудовая книжка – основной документ о трудовой деятельности работника, в который вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую работу и оснований увольнения, а также сведений о поощрениях и за успехи в работе и основания увольнений.

Трудовой договор – соглашение между работником и работодателем, по которому работник обязуется выполнить работу по определенной специальности, квалификации или должности с подчинением внутреннему распорядку, а работодатель обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать условия труда, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Условия труда – совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1. **Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работник обязуется.....**
соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.
2. **Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:**
 - а) место и дата заключения трудового договора;
 - б) фамилия, имя, отчество работника;
 - в) дата начала работы;
 - г) условия оплаты труда работника;
 - д) об испытании;
 - е) обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
 - ё) конкретный вид поручаемой работы;
 - ж) характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).
3. **Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно:**
 - а) при избрании гражданина по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;
 - б) при направлении гражданина для прохождения альтернативной гражданской службы;
 - в) при поступлении на работу по совместительству;
 - г) при направлении на работу за границу;
 - д) для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
 - е) с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности;

ё) при направлении граждан органами службы занятости населения на общественные работы;

ж) при поступлении на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

з) для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств.

4. Аннулирование трудового договора означает:

- а) прекращение трудового договора;
- б) расторжение трудового договора;
- в) незаключение трудового договора.

5. Трудовой договор вступает в силу:

- а) со дня издания приказа о приеме на работу;
- б) со дня, определенного сторонами трудового договора;
- в) со дня его подписания сторонами трудового договора;
- г) со дня фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от дня подписания трудового договора сторонами.

6. Трудовой договор может быть заключен:

- а) с гражданином, достигшим возраста восьмидесяти лет;
- б) с учащимся, достигшим возраста двенадцати лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения;
- в) в случае получения общего образования с лицом, достигшим возраста четырнадцати лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью;
- г) с ребенком в возрасте семь лет для участия в постановке спектакля;
- д) с лицами, достигшими возраста шестнадцати лет.

7. Обоснованным является отказ в заключении трудового договора, если гражданин:

- а) при заключении трудового договора не предъявляет трудовую книжку;
- б) имеет регистрацию по месту жительства и хочет заключить трудовой договор с организацией, расположенной в другом месте;
- в) при заключении трудового договора о выполнении обязанностей сторожа магазина отказывается заключить договор о полной материальной ответственности за недостачу вверяемых ему ценностей;
- г) претендующий на должность директора библиотеки, но не имеет специального стажа работы;
- д) претендует на должность корреспондента газеты, но не имеет документа, подтверждающего право на управление автотранспортным средством.

8. Трудовые книжки на каждого работника, проработавшего свыше пяти дней, ведутся:

- а) работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями;
- б) работодателями – юридическими лицами (организациями);
- в) работодателями – физическими лицами, зарегистрированными в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;
- г) работодателями – частными нотариусами, адвокатами, учредившими адвокатские кабинеты.

9. В трудовую книжку заносятся сведения:

- а) о приеме на работу и выполняемой трудовой функции;
- б) перемещении работника на другое рабочее место;

- в) периодах временной нетрудоспособности;
- г) о семейном положении;
- д) о наличии иждивенцев;
- е) о временных переводах на другую работу продолжительностью до одного года;
- ё) о предоставляемых ежегодных оплачиваемых отпусках.

10. Прием на работу оформляется:

- а) приказом (распоряжением) работодателя;
- б) заключением трудового договора.

11. При приеме на работу работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором:

- а) после подписания трудового договора;
- б) до подписания трудового договора.

12. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- а) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством;
- б) женщин, имеющих детей в возрасте трех лет;
- в) лиц, не достигших шестнадцатилетнего возраста;
- г) лиц, окончивших общеобразовательные учреждения и впервые поступающих на работу;
- д) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- е) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- ё) лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- ж) безработных граждан, направленных службой занятости на общественные работы;
- з) безработных граждан, направленных службой занятости к работодателю.

Задание. Заполните таблицу.

№	Возраст лиц, с которого допускается заключение трудового договора	Условия применения соответствующего ограничения	Ссылка на нормативный правовой акт	Примечание

Задания, направленные на формирование умений

1. Задание. Составьте проект трудового договора:

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

2. Задание. Деловая игра по заключению трудового договора (работа в группе). Студенты делятся на две группы (работники и работодатели). Каждая группа должна изучить необходимое законодательство и подготовить пакет юридических документов, необходимых для заключения трудового договора. Задача «работников» отстоять свое право на трудоустройство, а задача «работодателей» отстоять свое право приема на работу.

Задания, направленные на формирование навыков

1. Проанализируйте правовой источник – Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 31 октября 1995 г. № 8, и выделите главные положения по заключению трудового договора.

**ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 17 марта 2004 г. N 2
О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
(извлечение)**

Заключение трудового договора

10. При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом ([статьи 19, 37](#) Конституции РФ, [статьи 2, 3, 64](#) Кодекса, [статья 1](#) Конвенции МОТ N 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.).

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания [статьи 8](#), части 1 [статьи 34](#), [частей 1 и 2](#) [статьи 35](#) Конституции РФ и абзаца второго части первой [статьи 22](#) Кодекса работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что [Кодекс](#) не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей ([части вторая и третья](#) [статьи 64](#) Кодекса); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы ([часть четвертая](#) [статьи 64](#) Кодекса).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

11. Обратить внимание судов на то, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (часть 1 [статьи 27](#)), [Законом](#) Российской Федерации от 25 июня 1993 г. N 5242-1 "О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства в пределах Российской Федерации", а также противоречит части второй [статьи 64](#) ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

12. Судам необходимо иметь в виду, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами ([части первая, третья](#) [статьи 67](#) ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (часть первая [статьи 68](#) ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (часть вторая [статьи 68](#) ТК РФ).

(в ред. [Постановления](#) Пленума Верховного Суда РФ от 28.09.2010 N 22)

(см. текст в предыдущей редакции)

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме

(часть вторая [статьи 67](#) ТК РФ). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения ([статья 16](#) ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

13. Решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью первой [статьи 59](#) ТК РФ, а также в других случаях, установленных [Кодексом](#) или иными федеральными законами (часть вторая [статьи 58](#), часть первая [статьи 59](#) ТК РФ).

В соответствии с частью второй [статьи 58](#) ТК РФ в случаях, предусмотренных частью второй [статьи 59](#) Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (часть вторая [статьи 59](#) ТК РФ), т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

14. В соответствии с частью первой [статьи 58](#) ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если более длительный срок не установлен [Кодексом](#) или иными федеральными законами.

При заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы (абзац седьмой части первой [статьи 59](#) ТК РФ), срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам ([статья 61](#) ГК РФ).

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой [статьи 59](#) ТК РФ), такой договор в силу части второй [статьи 79](#) Кодекса прекращается по завершении этой работы.

При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

15. При рассмотрении споров работников, с которыми были заключены срочные трудовые договоры на срок до двух месяцев либо на время выполнения сезонных работ, необходимо учитывать особенности регулирования отношений по этим договорам,

установленные [главами 45 - 46](#) Кодекса. В частности, при приеме на работу на срок до двух месяцев работникам не может быть установлено испытание ([статья 289](#) ТК РФ); в случае досрочного расторжения трудового договора указанные работники, а также работники, занятые на сезонных работах, обязаны в письменной форме предупредить об этом работодателя за три календарных дня (часть первая [статьи 292](#), часть первая [статьи 296](#) ТК РФ); на работодателя возложена обязанность предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись: работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, - не менее чем за три календарных дня (часть вторая [статьи 292](#) ТК РФ), а работников, занятых на сезонных работах, - не менее чем за семь календарных дней (часть вторая [статьи 296](#) ТК РФ).

ПРАВИТЕЛЬСТВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ПОСТАНОВЛЕНИЕ
от 16 апреля 2003 г. N 225
О ТРУДОВЫХ КНИЖКАХ
(извлечение)
ПРАВИЛА
ВЕДЕНИЯ И ХРАНЕНИЯ ТРУДОВЫХ КНИЖЕК, ИЗГОТОВЛЕНИЯ
БЛАНКОВ ТРУДОВОЙ КНИЖКИ И ОБЕСПЕЧЕНИЯ ИМИ РАБОТОДАТЕЛЕЙ
I. Общие положения

1. Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника.
2. Работодатель (за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями) ведет трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней, если работа у данного работодателя является для работника основной.
3. Работодатель - физическое лицо, являющийся индивидуальным предпринимателем, обязан вести трудовые книжки на каждого работника в порядке, установленном Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.
4. Работодатель - физическое лицо, не являющийся индивидуальным предпринимателем, не имеет права производить записи в трудовых книжках работников и оформлять трудовые книжки работникам, принимаемым на работу впервые.
5. В трудовую книжку вносятся сведения о работнике, выполняемой им работе, переводе на другую постоянную работу и об увольнении работника, а также основания прекращения трудового договора и сведения о награждении за успехи в работе.
6. Сведения о взысканиях в трудовую книжку не вносятся, за исключением случаев, когда дисциплинарным взысканием является увольнение.
7. Трудовые книжки ведутся на государственном [языке](#) Российской Федерации, а на территории республики в составе Российской Федерации, установившей свой государственный язык, оформление трудовых книжек может наряду с государственным языком Российской Федерации вестись и на государственном языке этой республики.
8. Работодатель обязан по письменному заявлению работника не позднее трех рабочих дней со дня его подачи выдать работнику копию трудовой книжки или заверенную в установленном порядке выписку из трудовой книжки.

II. Ведение трудовых книжек

9. Оформление трудовой книжки работнику, принятому на работу впервые, осуществляется работодателем в присутствии работника не позднее недельного срока со дня приема на работу.

10. В трудовую книжку при ее оформлении вносятся следующие сведения о работнике:

- фамилия, имя, отчество, дата рождения (число, месяц, год) - на основании паспорта или иного [документа](#), удостоверяющего личность;
- образование, профессия, специальность - на основании документов об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки).

11. Все записи о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу, квалификации, увольнении, а также о награждении, произведенном работодателем, вносятся в трудовую книжку на основании соответствующего приказа (распоряжения) работодателя не позднее недельного срока, а при увольнении - в день увольнения и должны точно соответствовать тексту приказа (распоряжения).

12. Все записи в трудовой книжке производятся без каких-либо сокращений и имеют в пределах соответствующего раздела свой порядковый номер.

13. С каждой вносимой в трудовую книжку записью о выполняемой работе, переводе на другую постоянную работу и увольнении работодатель обязан ознакомить ее владельца под роспись в его личной карточке, в которой повторяется запись, внесенная в трудовую книжку. [Форма](#) личной карточки утверждается Федеральной службой государственной статистики.

14. Трудовая книжка заполняется в [порядке](#), утвержденном Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации.

15. Записи в трудовую книжку о причинах прекращения трудового договора вносятся в точном соответствии с формулировками Трудового [кодекса](#) Российской Федерации или иного федерального закона.

16. При прекращении трудового договора по основаниям, предусмотренным [статьей 77](#) Трудового кодекса Российской Федерации (за исключением случаев расторжения трудового договора по инициативе работодателя и по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон ([пункты 4 и 10](#) этой статьи)), в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт [части первой](#) указанной статьи.

17. При расторжении трудового договора по инициативе работодателя в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующий пункт [статьи 81](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

18. При прекращении трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, в трудовую книжку вносится запись об основаниях прекращения трудового договора со ссылкой на соответствующий пункт [статьи 83](#) Трудового кодекса Российской Федерации.

19. При прекращении трудового договора по другим основаниям, предусмотренным Трудовым [кодексом](#) Российской Федерации или иными федеральными законами, в трудовую книжку вносится запись об увольнении (прекращении трудового договора) со ссылкой на соответствующие статью, пункт Трудового [кодекса](#) Российской Федерации или иного федерального закона.

20. При прекращении трудового договора с работником, осужденным в соответствии с приговором суда к лишению права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью и не отбывшим наказание, в трудовую книжку вносится запись о том, на каком основании, на какой срок и какую должность он лишен права занимать (какой деятельностью лишен права заниматься).

21. Сведения о работе по совместительству (об увольнении с этой работы) по желанию работника вносятся по месту основной работы в трудовую книжку на основании документа, подтверждающего работу по совместительству.

22. В трудовую книжку по месту работы также вносится с указанием соответствующих документов запись:

- о времени военной службы в соответствии с Федеральным [законом](#) "О воинской обязанности и военной службе", а также о времени службы в органах внутренних дел, Государственной противопожарной службе Министерства Российской Федерации по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий, учреждениях и органах уголовно-исполнительной системы, органах налоговой полиции, органах по контролю за оборотом наркотических средств и психотропных веществ и таможенных органах;
- о времени обучения на курсах и в школах по повышению квалификации, по переквалификации и подготовке кадров.

23. Соответствующие записи, внесенные в трудовую книжку лиц, освобожденных от работы (должности) в связи с незаконным осуждением либо отстраненных от должности в связи с незаконным привлечением к уголовной ответственности, установленными соответственно оправдательным приговором либо постановлением (определением) о прекращении уголовного дела за отсутствием события преступления, за отсутствием в деянии состава преступления или за недоказанностью их участия в совершении преступления, признаются недействительными. Работодатель по письменному заявлению работника выдает ему дубликат трудовой книжки без записи, признанной недействительной. Дубликат трудовой книжки выдается указанным лицам в [порядке](#), установленном настоящими Правилами.

- В трудовые книжки лиц, отбывших исправительные работы без лишения свободы, вносится по месту работы запись о том, что время работы в этот период не засчитывается в непрерывный трудовой стаж. Указанная запись вносится в трудовые книжки по окончании фактического срока отбытия наказания, который устанавливается по справкам органов внутренних дел.
- При увольнении осужденного с работы в установленном порядке и поступлении его на новое место работы соответствующие записи вносятся в трудовую книжку в той организации, в которую он был принят или направлен.

24. При восстановлении в установленном порядке непрерывного трудового стажа в трудовую книжку работника вносится по последнему месту работы запись о восстановлении непрерывного трудового стажа с указанием соответствующего документа.

25. В трудовую книжку вносятся следующие сведения о награждении (поощрении) за трудовые заслуги:

- а) о награждении государственными наградами, в том числе о присвоении государственных почетных званий, на основании соответствующих указов и иных решений;
- б) о награждении почетными грамотами, присвоении званий и награждении нагрудными знаками, значками, дипломами, почетными грамотами, производимом работодателями;
- в) о других видах поощрения, предусмотренных [законодательством](#) Российской Федерации, а также коллективными договорами, правилами внутреннего трудового распорядка, уставами и положениями о дисциплине.

26. Записи о премиях, предусмотренных системой оплаты труда или выплачиваемых на регулярной основе, в трудовые книжки не вносятся.

2. Решение практических задач (казусов).

Задача 1. При поступлении на работу Фирсов 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. Фирсов же настаивал на выдачи 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. При приеме на работу на собеседовании Глазова в анкете в графе «наличие детей» указала на наличие у неё двоих детей в возрасте до трех лет, и в качестве документа, подтверждающего стаж работы по специальности предоставила справку с последнего места работы, так как трудовую книжку она утратила при переезде на новое место жительства, в связи с этим ей было отказано в приеме на работу.

Правомерен ли отказ в приеме на работу?

Задача 3. 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 ссылался 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 4. Никитин был принят на работу в порядке перевода на должность главного бухгалтера с шестимесячным испытательным сроком. Юрисконсульт указал, что при приеме на работу Никитина нарушено трудовое законодательство.

Назовите правила приема на работу с испытательным сроком.

Составьте заключение юрисконсульта.

Задача 5. При заключении трудового договора с Ильющенко о работе в должности менеджера директор предложил включить в трудовой договор следующие условия: об установлении испытательного срока; о размере заработной платы; о прекращении трудового договора в случае, если Ильющенко откажется выехать в командировку; об обязательстве Ильющенко использовать ежегодный отпуск только в зимнее время, выполнять обязанности заведующего отделом в период отсутствия последнего, не работать по совместительству у другого работодателя. По соглашению с Ильющенко трудовой договор был заключен.

Правомерны ли условия трудового договора? Каким требованиям должно отвечать содержание трудового договора?

Задача 6. Петрова, не достигшего возраста 18 лет, приняли на работу вахтовым методом. Государственный инспектор труда вынес предписание об устранении работодателем нарушения законодательства о труде.

Какие нормы трудового права нарушил работодатель и каким образом он может устранить указанное нарушение?

Нормативные правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10.12.1948 г.) // Библиотечка Российской газеты. 1999. № 22-23.

2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993г. // СЗ РФ. 2009. № 4. Ст. 445.
3. О политике в области занятости: Конвенция МОТ N 122 от 09.07.1964 г. // Ведомости ВС СССР. 8 ноября 1967 г. N 45. Ст. 608.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ. // СЗ РФ. 2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.
5. Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек: постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 г. № 69 // РГ. 19.11.2003. № 235.

Материалы правоприменительной практики

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 // БВС РФ. - 2007. - № 3.

7.2 Виды трудового договора. Изменение трудового договора.

План семинарского занятия

1. Виды трудовых договоров. Срок трудового договора. Основания для заключения срочного трудового договора.
2. Понятие и виды изменения трудового договора.
3. Перевод на другую работу. Временный перевод на другую работу.
4. Перемещение работника на другое рабочее место.
5. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.
6. Отстранение от работы.

Методические рекомендации

Исчерпав вопросы заключения трудового договора, студенты могут переходить к изучению видов трудового договора. Следует иметь в виду, что виды трудового договора разграничиваются, прежде всего, в зависимости от срока их действия, т.е. трудовые договоры заключаются на неопределенный срок и на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен ТК РФ, иными федеральными законами. Срочные трудовые договоры, в отличие от трудовых договоров, заключаемых на неопределенный срок, имеют ограниченную сферу применения.

Следует обратить внимание на то, что в ТК РФ установлены определенные гарантии работникам, заключившим срочный трудовой договор. Пленум Верховного Суда РФ разъясняет, что если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора установлено, что трудовой договор заключен работником вынужденно, то в этом случае применяются правила договора, заключенного на неопределенный срок. В Постановлении Пленума обращено внимание, что при установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции, суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

Трудовые договоры разграничиваются на отдельные виды не только по сроку их действия, но и по другим признакам таким, как особенности, связанные с содержанием трудового договора (например, у работников, заключивших трудовой договор с работодателем — физическим лицом, согласно ст. 303 ТК РФ) или порядком заключения трудового договора (по конкурсу, выборам, актом назначения или утверждения в должности, путем избрания на должность в счет установления квоты и др.), либо с учетом

особого характера труда, повышенными требованиями к уровню квалификации и ответственности (руководитель организации — гл. 43 ТК РФ, педагогические работники — гл. 52, спортсмены и тренеры — гл. 54.1 и др.).

Изучив указанные вопросы темы, можно переходить к рассмотрению перевода на другую работу, видов перевода, их отличия от перемещения и вопросов, связанных с изменениями определенных сторонами условий трудового договора. Для студентов, уяснивших для себя значение принципа свободы труда, дополненного принципом свободы трудового договора, совершенно очевидно, что трудовая функция и определенные сторонами условия трудового договора, которые свободно оговариваются и по которым достигается соглашение сторонами этого договора при его заключении, приобретают для них обязательную силу с момента начала действия трудового договора. Следует обратить особое внимание на требования и запрет, установленные в указанной ст. 60 ТК РФ, а также на правила о переводах, изменении условий трудового договора, согласно ст. 72, ч. 1 и 2 ст. 72.2 ТК РФ.

Студентам надлежит уяснить разницу в переводах: на другую работу у данного работодателя, в другую местность вместе с работодателем либо на постоянную работу к другому работодателю (ч. 1 и 2 ст. 72.2 ТК РФ) и отличать данные переводы от временных переводов. Студенты должны знать особенности перевода работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением в предоставлении другой работы при его обращении с заявлением об этом к работодателю, в связи с которыми данный перевод выделен и ему посвящена ст. 73 ТК РФ, требующая внимательного анализа.

Необходимо также отличать от перевода перемещение, которое не является переводом на другую постоянную работу, не требует согласия работника.

Студентам надлежит знать, при каких условиях допускается изменение определенных сторонами условий трудового договора по инициативе работодателя. Нужно иметь в виду и то, что указанные изменения организационных или технологических условий труда у работодателя могут повлечь за собой массовое увольнение работников.

При смене собственника имущества организации сокращение численности или штата работников допускается только после государственной регистрации перехода права собственности.

В результате изучения материалов данной темы студент должен:

знать:

- виды трудовых договоров;
- изменение трудового договора, перевод на другую работу, перемещение, отстранение от работы;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- реализовывать гарантии трудовых прав при изменении трудового договора;
- отличать перевод от перемещения;
- анализировать юридические факты, являющиеся основанием для изменения трудового договора;

владеть:

- юридической терминологией по теме;
- навыками анализа правомерности изменений трудового договора.

Терминологический словарь

Временный перевод на другую работу в случае простоя – перевод на другую работу в той же организации или в другую организацию в случае временной приостановки работы по независящим от работника причинам.

Перевод на другую работу – постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения в котором работает работник, если

структурное подразделение было указано в трудовом договоре, при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Перемещение на другое рабочее место в той же организации, местности – поручение работнику работы у того же работодателя в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение ему работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора.

Производственная деятельность – совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг.

Совместительство – выполнение наряду с основной другой регулярно оплачиваемой работы, как правило, в свободное от основной работы время по другому трудовому договору.

Совмещение профессий (должностей) – выполнение работником наряду со своей основной работой дополнительной работы по другой профессии (должности) в одной и той же организации в течение установленной законодательством продолжительности рабочего дня.

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1. Какое понятие является более емким (широким):

- а) изменение определенных сторонами условий трудового договора;
- б) перевод на другую работу.

2. Переводом на другую работу является:

- а) изменение повременной системы оплаты труда на сдельную систему оплаты труда;
- б) отмена режима неполного рабочего времени и перевод работника на режим нормального рабочего времени;
- в) поручение экономисту по труду выполнения обязанностей экономиста по договорной и претензионной работе;
- г) изменение наименования должности
- д) перемещение цеха, где трудится работник, из г. Тамбов на территорию Первомайского района Тамбовской области;
- е) понижение установленного в трудовом договоре размера должностного оклада в следующей ситуации: в трудовом договоре оклад установлен в размере 15000 рублей; по штатному расписанию по данной должности оклад может быть установлен в пределах от 16000 рублей до 13 000 рублей; приказом директора работнику понизили должностной оклад до 14000 рублей в связи с получением прибыли меньше, чем планировалось).

3. Каков максимальный срок временного перевода работника на другую работу по соглашению сторон:

- а) до 6 месяцев;
- б) до одного года;
- в) до полутора лет;
- г) срок не ограничен.

4. Если работник, нуждающийся в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до шести месяцев, отказывается от перевода, то работодатель:

- а) обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности);

б) прекращает трудовой договор в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК.

5. По каким причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, когда допускается изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, за исключением трудовой функции работника:

- а) изменение штатного расписания;
- б) снижение уровня рентабельности организации;
- в) банкротство организации;
- г) приобретение более совершенного оборудования;
- д) введение конвейерной линии.

6. При смене собственника имущества организации новый собственник в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности:

- а) имеет право увольнять работников по сокращению штата, если они откажутся от продолжения трудовых отношений с новым собственником;
- б) имеет право без предупреждения расторгнуть трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;
- в) прекращает трудовые отношения со всеми работниками и со всеми желающими продолжить трудовые отношения заключает трудовой договор.

7. Работодатель не допускает работника до работы, если он:

- а) выпускает бракованную продукцию;
- б) причинил ущерб имуществу работодателя;
- в) не сдал экзамен по технике безопасности;
- г) опоздал на работу на 4 часа;
- д) появился на работе в болезненном состоянии – кашляет, чихает, имеет высокую температуру;
- е) отказался поехать на курсы повышения квалификации.

8. По общему правилу, определенные сторонами условия трудового договора могут быть изменены:

- а) только по соглашению сторон, заключаемому в письменной форме;
- б) как по соглашению сторон, так и в одностороннем порядке, при условии предупреждения другой стороны о предполагаемом изменении;
- в) только в одностороннем порядке, при условии предупреждения другой стороны о предполагаемом изменении.

9. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора (при продолжении работником работы без изменения трудовой функции) по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда, а также о причинах, вызвавших необходимость таких изменений, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее чем за:

- а) 2 недели до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;
- б) 1 месяц до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;
- в) 2 месяца до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ;
- г) 6 месяцев до введения указанных изменений, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом РФ.

10. Изменение подведомственности (подчиненности) организации, а равно ее реорганизация (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование):

- а) не может являться основанием для расторжения трудовых договоров с работниками организации;
- б) влечет прекращение трудовых отношений со всеми работниками данной организации;

- в) влечет прекращение трудовых отношений со всеми работниками данной организации, кроме руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера;
- г) влечет прекращение трудовых отношений только с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

Задание. 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, направленные на формирование умений

1. Работа в группе, умение вести дискуссию. Студенты делятся на группы «Срочный договор (работодатели за)», «Бессрочный договор (работники за)», «Законодатели (соблюдение баланса)». Группы готовят выступление на 3 минуты, отстаивая свою точку зрения, а также готовят «противникам» вопросы.
2. Работа в правовых справочных системах, подборка нормативных правовых актов по теме «Изменение трудового договора».

Задание, направленные на формирование навыков

1. Проанализируйте правовой источник – Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004. № 2

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ» (извлечение)

Изменение трудового договора

16. В соответствии со статьями 60 и 72.1 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Кодекса. Переводом на другую работу следует считать постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ). Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью — местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта. 17. При применении частей второй и третьей статьи 72.2 Кодекса, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, судам следует иметь в виду, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя. 18. Судам необходимо учитывать, что в соответствии с частями первой и четвертой статьи 72.1, частью первой статьи 72.2 Кодекса работник может

быть временно переведен на другую работу лишь у того же работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях, и работа не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья. Если при переводе на другую работу в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника работник должен будет выполнять работу более низкой квалификации, то такой перевод в силу части третьей статьи 72.2 Кодекса возможен лишь с письменного согласия работника.

19. При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу — прогулом. При этом следует учитывать, что в силу абзаца пятого части первой статьи 219, части седьмой статьи 220 Кодекса работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку Кодекс не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом по основаниям, указанным в статье 72.2 Кодекса, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке статьи 72.2 Кодекса по указанным выше причинам является обоснованным.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ), вследствие отказа работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ), по инициативе работника (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ)

20. При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со статьей 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

21. Разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

22. При рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду следующее: а) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда

подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника; б) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем. Если заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом; в) исходя из содержания части четвертой статьи 80 и части четвертой статьи 127 ТК РФ работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением — до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу части четвертой статьи 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (часть шестая статьи 80 ТК РФ).

2. Решение практических задач (казусов)

Задача 1. Лохматова К.Р. работала в должности программиста в ООО «Цифровые базы данных». В связи с беременностью Лохматова К.Р. обратилась к работодателю с просьбой перевести ее на другую работу, на которой будет отсутствовать воздействие вредных производственных факторов (электромагнитное излучение).

Руководитель ОАО «Цифровые базы данных» отказал Лохматовой К.Р. в ее просьбе, мотивируя это тем, что в ООО «Цифровые базы данных» на данный момент нет для нее подходящей работы. Учитывая это, трудовой договор с Лохматовой К.Р. был прекращен по п. 8 ч. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ.

Вопрос (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ): Правомерны ли действия работодателя?

Задача 2. В организации освободилась должность старшего юрисконсульта. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, руководитель организации перевел на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого был найден подходящий, по мнению руководителя, юрист для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву было предложено вернуться на прежнюю должность. Сергеев обжаловал увольнение, считая его неправомерным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся, а против перевода не возражал, поскольку срок с ним не оговаривался, а должность была вакантной (никем не занятой).

Имел ли руководитель фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта? Должен ли быть указан срок перевода Сергеева? Какое решение следует принять по заявлению Сергеева?

Задача 3. В распоряжении организации, объединяющей несколько парикмахерских, находилось пять точек. В парикмахерскую № 1 была принята на работу парикмахером Светланаова. Через некоторое время ей предложили работать в парикмахерской № 3, считая, что ее согласия не требуется, так как имеет место перемещение, и ссылаясь на излишек специалистов в парикмахерской № 1. Светланаова от перевода отказалась, поскольку парикмахерская № 3 находится далеко от ее местожительства. Она обратилась в суд с просьбой восстановить ее на работе в прежней парикмахерской.

Подлежит ли удовлетворению исковое заявление Светланаовой?

Задача 4. Жаров, согласно трудовому договору, работал слесарем V разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной необходимостью он был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря III разряда. Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему в инструментальном цехе работа менее квалифицированная, чем та, которую он выполнял в механическом цехе, и не приступил к работе, в связи с чем руководитель завод уволила его за прогул без уважительных причин.

Имел ли право руководитель завода перевести Жарова из одного цеха в другой? Вправе ли Жаров не приступать к новой работе?

Задача 5. В связи с увеличившимся объемом работы в терапевтическом отделении больницы медицинскую сестру этой больницы Маркову перевели из хирургического отделения в терапевтическое. Маркова отказалась от такого перевода, заявив, что поступила на работу в хирургическое отделение. Ей объяснили, что в данном случае речь идет не о переводе на другую работу, а о перемещении, при котором ее согласия не требуется. Маркова не вышла на работу в терапевтическое отделение и была уволена за прогул.

Правильно ли поступил руководитель больницы?

Нормативные правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10.12.1948 г.) // Библиотечка Российской газеты. 1999. № 22-23.
2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993г. // СЗ РФ. 2009. № 4. Ст. 445.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ. // СЗ РФ. 2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.
4. Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек: постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 г. № 69 // РГ. 19.11.2003. № 235.

Материалы правоприменительной практики

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 // БВС РФ. - 2007. - № 3.

7.3 Прекращение трудового договора.

План семинарского занятия

1. Основания прекращения трудового договора, их классификация.
2. Прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон трудового договора.
3. Истечение срока трудового договора.
4. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
5. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя: основания и порядок.

6. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
7. Общий порядок прекращения трудового договора. Выходное пособие.

Методические рекомендации

Важное место в теме «Трудовой договор» занимают вопросы прекращения трудового договора. Следует иметь в виду, что законодатель использует в этом случае разные термины: «прекращение трудового договора» (применяется в ТК РФ 49 раз), «расторжение трудового договора» (применяется в ТК РФ 51 раз), «увольнение» (применяется в ТК РФ). Первый из них («прекращение трудового договора») применяется как наиболее общая категория, включающая в себя все случаи, когда трудовой договор далее прекращает свое действие, независимо от того, кто был инициатором этого, или трудовой договор прекращается по независящим от его сторон причинам. Главное, что при этом трудовые правоотношения прекращаются. Второй («расторжение трудового договора») применяется, когда налицо имеется инициатива одной из сторон, или когда сторона трудового договора (обычно это работодатель) обязана предоставить определенные гарантии или выплатить определенные компенсации другой стороне при прекращении трудовых правоотношений. Третий термин («увольнение»), чаще всего применяется для уточнения процедуры прекращения трудового договора, выполнения определенных действий в этом случае. Кроме того, увольнение является одним из видов дисциплинарных взысканий, которое исключает продолжение трудовых отношений. Российское трудовое законодательство стоит на принципе жесткого и исчерпывающего перечня возможных оснований прекращения трудового договора. Как и в ранее действовавшем КЗоТе, все основания для прекращения трудового договора сконцентрированы в одной статье — ст. 77 ТК РФ, которая, в свою очередь, отсылает участников трудовых правоотношений к ряду других статей ТК РФ, конкретизирующих общие основания. Перечень оснований прекращения трудового договора, предусмотренный в ст. 77 ТК РФ, не является исчерпывающим. Как самим ТК РФ, так и иными федеральными законами могут быть предусмотрены и другие основания. Однако все они могут быть названы только на уровне федеральных законов. Ни законы субъектов Российской Федерации, ни, тем более, подзаконные акты, не могут дополнять указанный перечень.

Каждое из оснований прекращения трудового договора имеет свои особенности, требующие подробного анализа.

В зависимости от обстоятельств, послуживших этому причиной, все перечисленные в ст. 77 ТК РФ основания прекращения трудового договора можно быть разделены по определенным критериям на три группы

Во-первых, это волеизъявление одной из сторон трудового договора (ст. 80, 81 ТК РФ) или их обоюдное волеизъявление (ст. 78 ТК РФ).

Во-вторых, это случаи, когда трудовые отношения невозможно сохранить по определенным обстоятельствам (ст. 72.1, 73, 74, 75, 79, 84 ТК РФ).

В-третьих, это случаи, когда трудовые отношения прекращаются по основаниям, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

Следует иметь в виду и тот факт, что одни основания прекращения трудового договора могут быть применены абсолютно ко всем работникам, независимо от занимаемой ими должности и выполняемой работы (например, увольнение за прогул или за появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения). В то же время, многие основания прекращения трудового договора имеют, так называемого, «специального субъекта», т.е. они могут быть применены лишь к тем работникам, которые занимают определенную должность или выполняют определенную работу. Например, руководители организации; материально ответственные лица; работники, работающие у работодателя — физического лица; работники, допущенные к государственной тайне; педагогические работники; в ряде случаев — работники транспорта и т.д.

Следует иметь в виду, что наибольшее количество трудовых споров по вопросам прекращения трудового договора относятся к случаям, когда инициатором этого выступает работодатель. Трудовой договор может быть расторгнут работодателем лишь в случаях, прямо указанных в законодательстве (ст. 81 ТК РФ). Все эти основания, а также иные, предусмотренные ТК РФ или федеральными законами, могут быть разделены на две группы по критерию наличия или отсутствия вины работника. Соответственно, различным будет и порядок расторжения трудового договора, и уровень гарантий, предоставляемых работникам при увольнении.

Каждое основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя имеет свою специфику. Практика показывает, что, к сожалению, работодатели допускают огромное количество ошибок, связанных с процедурными моментами прекращения трудового договора, вследствие чего они проигрывают в судах дела о восстановлении на работе даже тогда, когда у них имелись достаточные основания для прекращения трудового договора с конкретным работником.

В процессе рассмотрения дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, всесторонней проверке подлежит вопрос о том, имело ли место данное основание, был ли работодателем соблюден установленный порядок увольнения.

По общему правилу при решении споров о восстановлении на работе бремя доказывания наличия законного основания увольнения и соблюдения установленного порядка увольнения лежит на работодателе, потому что именно он издает приказ, являющийся правообразующим юридическим актом. При увольнении по любому основанию работодатель должен доказать, что изложенные в приказе об увольнении сведения соответствуют действительности. При этом студентам необходимо иметь в виду, что трудовое законодательство предусматривает целый ряд как общих гарантий (для всех работников), так и дополнительных гарантий для определенных категорий работников. При расторжении трудового договора по некоторым основаниям с работником, являющимся членом профсоюза, увольнение может быть произведено лишь с учетом мотивированного мнения выборного профсоюзного органа (ст. 82 ТК РФ). Общий порядок учета этого мнения регламентируется ст. 373 ТК РФ.

При прекращении трудового договора в ряде случаев работодатель обязан выплатить работнику выходное пособие (ст. 178 ТК РФ). Минимальный размер этого пособия определен в ТК РФ дифференцированно — в зависимости от причины прекращения трудового договора. Трудовым договором или коллективным договором могут предусматриваться другие случаи выплаты этого пособия или устанавливаться повышенные его размеры.

Особое внимание при прекращении трудового договора следует уделять вопросам выдачи трудовой книжки и копий документов, связанных с работой при прекращении трудового договора (ст. 62 ТК РФ). Если работодатель не принял мер, направленных на выдачу трудовой книжки работнику, он рискует в случае возникновения спора быть привлеченным к ответственности в форме оплаты всего периода вынужденного прогула, вызванного задержкой ее выдачи.

После изучения данной главы студент должен:

знать:

- основания прекращения трудового договора, их классификацию;
- порядок оформления увольнения работника;

уметь:

- оперировать основными понятиями темы;
- реализовывать гарантии трудовых прав при прекращении трудового договора;
- различать прекращение трудового договора в связи с изменением существенных условий труда и расторжение трудового договора по инициативе работодателя;

- анализировать юридические факты, являющиеся основанием для прекращения трудового договора;

владеть:

- навыками анализа трудового законодательства;

- навыками работы с локально- нормативными актами, регулирующими прекращение трудового договора.

Терминологический словарь

Выходное пособие – денежная сумма, выплачиваемая работнику в предусмотренных законом случаях при прекращении трудового договора.

Дисквалификация – это лишение физического лица права занимать руководящие должности в исполнительном органе управления юридического лица, входить в совет директоров (наблюдательный совет), осуществлять предпринимательскую деятельность по управлению юридическим лицом, а также осуществлять управление организацией в иных случаях. **Ликвидация организации** – прекращение деятельности юридического лица по решению учредителей, суда или иных органов.

Несоответствие занимаемой должности – неспособность работника качественно выполнять обязанности, предусмотренные трудовым договором, должностной инструкцией и другими локальными актами.

Предупреждение о расторжении трудового договора – обязательное условие расторжения по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок и в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Прекращение трудового договора – окончание действия трудового договора по любым причинам и основаниям, предусмотренным законом.

Прогул – неявка на работу без уважительных причин в течение всего рабочего дня (в том числе отсутствие на работе более четырех часов в течение рабочего дня).

Расторжение трудового договора – прекращение трудового договора по инициативе ее сторон, либо третьих лиц.

Увольнение с работы – прекращение трудового договора по основаниям, предусмотренным трудовым законодательством.

Задания, направленные на формирование знаний.

Тестовые задания

1. Работодатель обязан предлагать работнику другую работу:

а) если работник нуждается в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок до шести месяцев;

б) в случае приостановления действия на срок до четырех месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

в) в связи с истечением срока трудового договора;

г) в связи с ликвидацией организации;

д) в случае расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

е) в случае расторжения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

ё) при прекращении трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;

- ж) при прекращении трудового договора в связи с неизбранием на должность;
- з) при расторжении трудового договора в связи с прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- и) при прекращении трудового договора в связи с отменой решения суда или государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;
- к) в случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины;
- л) в случае истечения срока трудового договора в период беременности женщины, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

2. Прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно:

- а) по инициативе работника;
- б) по инициативе работодателя;
- в) по обоюдному волеизъявлению сторон;
- г) только в случае, если это срочный трудовой договор.

3. Основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя являются:

- а) избрание на должность;
- б) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- в) ликвидация организации;
- г) отмена решения суда о восстановлении работника на работе;
- д) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- е) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- ё) основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- ж) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории РФ определенные виды экономической деятельности;
- з) смерть работника;
- и) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

4. Какие обстоятельства, не зависящие от воли сторон, являются основаниями для прекращения трудового договора:

- а) избрание на должность;
- б) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- в) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (например, стихийное бедствие), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органом государственной власти соответствующего субъекта РФ;
- г) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- д) истечение срока трудового договора;
- е) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- ё) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю;
- ж) отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

5. С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись:

- а) в последний день работы;
- б) в течение трёх рабочих дней до дня прекращения трудового договора;
- в) срок не определен.

6. По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее:

- а) в день обращения за трудовой книжкой;
- б) на следующий рабочий день после обращения за трудовой книжкой;
- в) не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

7. Перечень однократных грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ, является:

- а) исчерпывающим и расширительному толкованию, а также изменению и дополнению (в том числе по соглашению сторон трудового договора) не подлежит;
- б) открытым и может быть изменен или дополнен трудовым договором;
- в) открытым и может быть изменен или дополнен коллективным договором;
- г) открытым и может быть изменен или дополнен правилами внутреннего трудового распорядка.

8. При увольнении работника в связи с неоднократным неисполнением им без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ), должен быть выполнен следующий порядок действий:

- а) после совершения дисциплинарного проступка при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания сначала применение к работнику дисциплинарного взыскания за совершение данного проступка, а потом увольнение по п. 5 ст. 8 Трудового кодекса РФ;
- б) после совершения дисциплинарного проступка при наличии у работника неснятого дисциплинарного взыскания сразу увольнение по п. 5 ст. 8 Трудового кодекса РФ.

9. В случае подписания соглашения о расторжении трудового договора по соглашению сторон (п. 1 ст. 77 Трудового кодекса РФ) может ли работник по аналогии с процедурой расторжения трудового договора по собственному желанию в одностороннем порядке отказаться от расторжения трудового договора?

- а) Не может.
- б) Может в течение 3-х дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.
- в) Может в течение 5-ти дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.
- г) Может в течение 7-ми дней с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.
- д) Может до истечения двухнедельного срока с момента достижения соглашения о расторжении трудового договора.
- е) Может до даты прекращения трудового договора, указанной в соглашении о расторжении договора.

10. При подаче работником заявления о расторжении по инициативе работника (по собственному желанию) трудового договора, заключенного на неопределенный срок, заявление о таком расторжении отозвать:

- а) нельзя;
- б) можно в течение 3-х дней;
- в) можно в течение 5-ти дней;
- г) можно в течение 7-ми дней;
- д) можно до истечения двухнедельного срока.

11. Если при подаче работником заявления о расторжении по его инициативе заключенного с ним трудового договора после истечения срока предупреждения об увольнении, трудовой договор не был расторгнут, а работник не настаивает на увольнении, то:

- а) действие трудового договора продолжается на 1 месяц;
- б) действие трудового договора продолжается на 3 месяца;
- в) действие трудового договора продолжается на 1 год;
- г) действие трудового договора продолжается.

12. Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока этого договора, но на момент рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, то суд:

- а) признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.
- б) признает увольнение обоснованным и отказывает работнику в иске.
- в) признает увольнение незаконным и восстанавливает работника на прежней работе на условиях трудового договора, заключенного на неопределенный срок.

13. Трудовой договор, заключенный на неопределенный срок с лицом, работающим по совместительству, может быть прекращен в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, о чем работодатель в письменной форме предупреждает указанное лицо не менее чем за:

- а) 1 календарный день до прекращения трудового договора;
- б) 2 календарных дня до прекращения трудового договора;
- в) 3 календарных дня до прекращения трудового договора;
- г) 5 календарных дней до прекращения трудового договора;
- д) две недели до прекращения трудового договора.

Задание. Составить схему оснований прекращения трудового договора, классифицированных по инициатору такого прекращения (соглашение сторон, инициатива работника, инициатива работодателя, обстоятельства, не зависящие от воли сторон). При выполнении задания использовать основания прекращения трудового договора, закрепленные в ч. 1 ст. 77, ч.1 ст. 81, ч. 1 ст. 83 и статьи раздела XII Трудового кодекса РФ.

Задание, направленные на формирование умений

1.Задание. 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.

2. Задание. Работа в Консультант – Юрист. Подборка нормативных правовых актов по вопросу «Выплата выходного пособия».

Задание, направленные на формирование навыков

1. Проанализируйте правовой источник – Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004. № 2

**Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 «О
ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»
(извлечение)**

Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

23. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что: а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть шестая статьи 81 ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида — до восемнадцати лет), других лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5—8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (статья 261 ТК РФ); б) расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ); в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из содержания части второй статьи 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника; г) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ); д) участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (часть вторая статьи 405 ТК РФ).

24. В случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что: а) при увольнении работника по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) были соблюдены сроки уведомления, установленные частью первой статьи 82 Кодекса, выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, а также обязательная письменная форма такого уведомления; б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса, входил представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (часть третья статьи 82 ТК РФ); в) в случае увольнения

работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ). Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

25. Судам необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью пятой статьи 373 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность). Учитывая, что Кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам части пятой статьи 373 Кодекса следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

26. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

27. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ) и по пункту 2 статьи 278 ТК РФ. Дисциплинарные взыскания

28. Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации или индивидуальным предпринимателем. Основанием для увольнения работников по пункту 1 части первой статьи 81 Кодекса может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (статья 61 ГК РФ). Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по пункту 1 части первой статьи 81 Кодекса, в частности, когда прекращается деятельность индивидуальным предпринимателем на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (пункт 1 статьи 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности. Под прекращением деятельности работодателя — физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

29. В соответствии с частью третьей статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы. При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под расписку не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

30. При рассмотрении дел о восстановлении в должности гражданских служащих, уволенных в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением должностей гражданской службы, следует руководствоваться положениями статей 31, 33 и 38 Федерального закона от 27 июля 2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации». При этом необходимо иметь в виду, что исходя из статьи 73 названного Федерального закона Трудовой кодекс РФ, другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты РФ, а также законы и иные нормативные правовые акты субъектов РФ, содержащие нормы трудового права, могут применяться к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

31. В силу пункта 3 части первой и части второй статьи 81 ТК РФ увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми

с учетом мнения представительного органа работников. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу. Если работник был уволен по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у этого работодателя работу (часть третья статьи 81 ТК РФ).

32. Судам необходимо иметь в виду, что увольнение по пункту 4 части первой статьи 81 Кодекса в связи со сменой собственника имущества организации допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера. При этом следует учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по пункту 4 части первой статьи 81 Кодекса при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

2. Решение практических задач (казусов)

Задача 1. Савушкин Б.М. работал в должности главного бухгалтера в АО «Михайлов, Гусев и Ко». В соответствии с решением аттестационной комиссии АО «Михайлов, Гусев и Ко» (Председатель – Генеральный директор, члены комиссии: юрисконсульт, начальник от дела кадров, главный инженер, секретарь) Савушкин Б.М. был признан несоответствующим занимаемой должности и был уволен по п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Основанием для принятия указанного решения аттестационной комиссией являлись следующие обстоятельства:

1. По указанию Савушкина Б.М. была произведена оплата по договору, который еще не был подписан руководством АО «Михайлов, Гусев и Ко». За данный проступок к Савушкину Б.М. было применено дисциплинарное взыскание – выговор.

2. Проставление Савушкиным Б.М. визы «к оплате» на счете, на котором были ошибочно указаны неправильные реквизиты кода бюджетной классификации. За данный проступок к Савушкину Б.М. было применено дисциплинарное взыскание – выговор.

3. Савушкин Б.М. часто самовольно отлучается с рабочего места (посещения ДЭЗа, родительского собрания и т.п.) без уведомления непосредственного руководителя и без отметки в журнале учета местных командировок.

Не согласившись с увольнением, Савушкин Б.М. обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула, а также взыскании морального вреда в размере 100 МРОТ.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства):

1. Каков порядок увольнения по п. 3 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ?

2. Правомерны ли действия работодателя?

3. Подлежат ли удовлетворению требования Савушкина Б.М.?

Задача 2. Выбегалло А.А., работающий в должности главного технолога в ООО «БытХим-Маш», за нарушение общественного порядка на корпоративной вечеринке был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. За месяц до этого случая к Выбегалло А.А. было применено дисциплинарное взыскание (выговор) за опоздание на работу.

Не согласившись с увольнением, Выбегалло А.А. обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы трудового законодательства):

1. Каков порядок увольнения по п. 5 ст. 81 Трудового кодекса РФ?
2. Правомерны ли действия работодателя?
3. Подлежат ли удовлетворению требования Выбегалло А.А.?

Задача 3. Шустров Г.М., работающий в должности токаря в ООО «Бытовые услуги – XXI век», был уволен по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ за систематическое нарушение трудовой дисциплины, так как в течение года на него было наложено три дисциплинарных взыскания (одно – за опоздание на работу, второе – за ненадлежащее исполнение своих должностных обязанностей и третье – за самовольный уход с работы до окончания рабочего дня).

Не согласившись с увольнением, Шустров Г.М. обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании средней заработной платы за время вынужденного прогула.

При рассмотрении в суде иска Шустрова Г.М. выяснилось, что Шустров Г.М. отказывался от дачи объяснений по поводу совершенных им дисциплинарных поступков. За третий проступок работодатель одним приказом применил к Шустрову Г.М. дисциплинарное взыскание в виде выговора и одновременно уволил его по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ.

Вопросы (обоснуйте свой ответ со ссылкой на нормы Трудового кодекса РФ):

1. Каков порядок увольнения по п. 5 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ?
2. Правомерны ли действия работодателя?
3. Подлежат ли удовлетворению требования Шустрова Г.М.?

Задача 4. Технолог муниципального унитарного предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с увольнением не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В нем он указал, что приказ об увольнении был издан во время его нахождения в очередном отпуске. При этом работодатель не выяснил позицию профсоюзного органа (Карпов является членом профсоюза в течение 18 лет).

Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов? Кто из работников и при каких условиях имеет в этом случае преимущественное право на оставление на работе? Какое решение должен вынести суд?

Задача 5. Начальник цеха АО «Вымпел» Морозов сообщил своим друзьям о том, что в скором времени АО организует выпуск новейшего, самого современного оборудования, которое в этой сфере деятельности еще нигде не выпускалось. При этом он сказал, что данная информация является коммерческой тайной и просил друзей никому об этом не рассказывать. Тем не менее, это стало известно руководству АО и генеральный директор издал приказ об увольнении Морозова за разглашение коммерческой тайны. Правомерно ли увольнение Морозова?

Задача 6. Лаборант физического института Демиденко был уволен в связи с некачественным и несвоевременным проведением опытов. При этом работодатель дополнительно ссылаясь и на тот факт, что Демиденко не имел высшего образования по соответствующей специальности («физика»). Возражая против своего увольнения, Демиденко подал заявление о восстановлении на работе — в суд и в государственную инспекцию труда по г. Тамбову. В заявлении он указал, что низкое качество проведенных им опытов явилось следствием некачественных химикатов, предоставленных ему для этих целей работодателем. Что касается отсутствия у него высшего образования, Демиденко указал, что он в этом году заканчивает 5 курс бакалавриата по специальности «Физика» по очно-заочной форме и скоро получит диплом.

В каком из указанных органов должен быть решен данный спор? Какое решение Вы бы вынесли по данному делу?

Задача 7. Бригадир участка переработки сырья АО «Химик» Кравцов был уволен за то, что, по мнению заместителя начальника цеха, он находился на работе в состоянии токсического опьянения. Данный факт заместитель начальника цеха зафиксировал в своей служебной записке. Считая свое увольнение неправильным, Кравцов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении он указал, что в эту смену на его участке

произошел выброс газа, связанный с мелкой аварией, результаты которой Блинов самостоятельно устранил в течение 15 минут, не доложив, однако, об этом руководству, так как побоялся, что это повлияет на его премировании по итогам работы за месяц. Во время ликвидации аварии он был вынужден дышать воздухом, имеющим превышение допустимой концентрации газа.

Какое решение Вы бы предложили вынести суду?

Задача 8. За злоупотребления в работе кассира АО «Красный ткач» Федоровой против нее было возбуждено уголовное дело. В этой связи общее собрание трудового коллектива АО поставило перед генеральным директором вопрос о ее увольнении. Учитывая мнение коллектива, генеральный директор издал приказ об увольнении Федоровой в связи с утратой доверия к ней. Через два месяца уголовное дело в отношении Федоровой было прекращено. Федорова обратилась в суд, требуя восстановления ее на прежней работе, оплаты вынужденного прогула, а также возмещения морального вреда.

Следует ли суду удовлетворить требования Федоровой?

Задача 9. Старший мастер государственного унитарного предприятия «Кожевенная мануфактура» Иванов приказом по предприятию был уволен по требованию профсоюзного органа. Причиной увольнения послужила заметка в стенной газете о его аморальном поведении в быту. Возмущенный этим увольнением, Иванов обратился в суд, настаивая на его восстановлении на прежней работе и возмещении морального вреда. Как Вы могли бы решить это дело?

Нормативные правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека (принята на третьей сессии Генеральной Ассамблеи ООН резолюцией 217 А (III) от 10.12.1948 г.) // Библиотечка Российской газеты. 1999. № 22-23.
2. Конституция Российской Федерации от 12 декабря 1993г. // СЗ РФ. 2009. № 4. Ст. 445.
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 г. № 197-ФЗ. // СЗ РФ. 2002. № 1. Ч. 1. Ст. 3.
4. Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек: постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 г. № 69 // РГ. 19.11.2003. № 235.
5. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации: Письмо № 14-2/В-321 от 27.03.2020

Материалы правоприменительной практики

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 // БВС РФ. - 2007. - № 3.

Список используемой литературы

1. Зайцева Л.В., Курсова О.А., Хильчук Е.Л., Чикирева И.П. Трудовое право: практикум. – Тюмень: Издательство Тюменского государственного университета, 2016. – 244 с.
2. Зарипова, З. Н. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для вузов / З. Н. Зарипова, М. В. Клепоногова, В. А. Шавин. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 197 с. — (Высшее образование)
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. Ю. П. Орловский. — 7-е изд, испр., доп. и перераб. — М. : КОНТРАКТ ; КНОРУС, 2016. — 1680 с.
4. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. А. М. Куренного, С. П. Маврина, В. А. Сафонова, Е. Б. Хохлова. — 3-е изд., пересм. — М. : Норма ; ИНФРА-М, 2015. — 410 с.
5. Практикум по курсу «Трудовое право» Серия «Прогрессивный учебник». Высшая школа экономики.- М: Юрайт. 2017. – с.80
6. Рыженков, А. Я. Трудовое право России: учебник для вузов / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов ; под общей редакцией А. Я. Рыженкова. — 5-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 426 с.
7. Трудовое право в 2 т. Том 1. Общая часть : учебник для бакалавриата и магистратуры / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 285 с. — (Бакалавр и магистр. Академический курс)
8. Трудовое право России. Практикум: учебное пособие для вузов / В. А. Сафонов [и др.] ; под редакцией В. А. Сафонова. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 254 с. — (Высшее образование).
9. Трудовое право России. Практикум: Учебное пособие / Под ред. И.К. Дмитриевой, А.М. Куренного. — М.: Проспект, 2019. — 398 с.
10. Трудовое право: учебник для вузов / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 382 с. — (Высшее образование).
11. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для академического бакалавриата / Ю. П. Орловский [и др.] ; ответственный редактор Ю. П. Орловский, А. Я. Петров. — Москва : Издательство Юрайт, 2019. — 309 с.
12. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для вузов / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана, И. К. Дмитриевой. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 229 с. — (Высшее образование).
13. Трудовое право. Практикум: учебное пособие для вузов / С. Ю. Головина [и др.] ; под редакцией С. Ю. Головиной. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 346 с. — (Высшее образование).
14. Трудовое право: практикум / отв. ред. Г.Г Пашкова, Л.А. Евстигнеева. – Томск : Издательский дом Томского государственного университета, 2020 – 180 с.

Интернет-ресурсы:

1. Министерство труда и социальной защиты Российской Федерации. URL: <http://www.rosmintrud.ru>
2. Фонд социального страхования Российской Федерации. URL: <http://www.fss.ru>
3. Официальный Интернет-портал правовой информации. URL: <http://www.pravo.gov.ru>
4. Государственная автоматизированная система Российской Федерации «Правосудие». URL: <http://www.sudrf.ru>

5. Юридическая Россия : федеральный правовой портал. Центр трудового права. URL: <http://law.edu.ru/centers/labourlaw>
6. Классика российского права : проект «КонсультантПлюс» при поддержке издательства «Статут» и Юридической научной библиотекой издательства «Спарк». URL: <http://civil.consultant.ru>
7. Федерация независимых профсоюзов России. URL: <http://www.fnpr.ru>