

МИНИСТЕРСТВО ВНУТРЕННИХ ДЕЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
КАЗАНСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Р.Х. ГАЛИУЛЛИНА

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Практикум

Казань
КЮИ МВД России
2021

ББК 67.405

Г15

Одобрено редакционно-издательским советом КЮИ МВД России

Рецензенты:

доктор юридических наук, профессор **А.А. Демичев**
(Нижегородская академия МВД России)

И.Ф. Галяутдинов (Министерство внутренних дел по Республике Татарстан)

Галиуллина Р.Х.

Г 15 Трудовое право: практикум / Р.Х. Галиуллина. – Казань: КЮИ
МВД России, 2021. – 102 с.

Практикум содержит задания для занятий семинарского типа по курсу «Трудовое право» и призван помочь иностранным слушателям очной формы обучения систематизировать, конкретизировать и применить на практике полученные во время аудиторных занятий знания.

Предназначен для преподавателей, иностранных слушателей образовательных организаций системы МВД России.

В оформлении обложки использована картина художника В.В. Кандинского, имеющаяся в свободном доступе в сети Интернет.

ББК 67.405

© Галиуллина Р.Х., 2021
© КЮИ МВД России, 2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Тема 1. Предмет, метод, система, источники и принципы трудового права.	5
Тема 3. Социальное партнерство.....	12
Тема 4. Коллективные договоры и соглашения	20
Тема 5. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.....	26
Тема 6. Трудовой договор. Защита персональных данных работника	33
Тема 8. Время отдыха.....	43
Тема 12. Материальная ответственность работника и работодателя.....	5
Тема 13. Охрана труда	61
Тема 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работни- ков.....	71
Тема 16. Трудовые споры и порядок их разрешения.....	81
Список литературы	94

ВВЕДЕНИЕ

Методические рекомендации по изучению дисциплины

Изучение дисциплины «Трудовое право» осуществляется в форме учебных занятий под руководством профессорско-преподавательского состава кафедры и самостоятельной подготовки обучаемым из числа иностранных слушателей. Основными видами учебных занятий по изучению данной дисциплины являются: лекционное занятие; занятие семинарского типа (семинар, практическое занятие); консультация преподавателя (индивидуальная).

Предусматриваются следующие формы работы учащихся:

- прослушивание лекционного курса;
- чтение и конспектирование рекомендованной литературы;
- проведение семинарских (практических) занятий с более подробным рассмотрением ключевых проблем дисциплины.

Предлагаемый практикум позволяет закрепить теоретические знания, конкретизированные в ответах на учебные вопросы, в решении юридических казусов (задач), заданий, подготовке ответов на вопросы для самоподготовки, выполнении тестовых заданий, уяснении терминов по определенным темам учебной дисциплины (нумерация тем указана согласно тематическому плану учебной дисциплины).

Цели и задачи дисциплины

Основными целями изучения дисциплины «Трудовое право» являются формирование у иностранных слушателей умения анализировать международные договоры, основные принципы национальной правовой системы государства, гражданами которого она являются, законодательство Российской Федерации, регулирующее трудовые отношения и иные правоотношения, тесно связанные с трудовыми, применять знания на практике; ознакомление с выработанным наукой трудового права понятийным аппаратом; изучение общих положений нормативных правовых актов, регламентирующих общественные отношения в сфере трудового права, а также содержания основных институтов трудового права; обеспечение усвоения международно-правовых стандартов по вопросам обеспечения прав, свобод, законных интересов субъектов трудовых отношений, в том числе и в государстве, гражданами которого они являются; приобретение теоретических знаний и овладение практическими навыками, необходимыми для профессионального выполнения своих служебных обязанностей.

Задачи дисциплины

- 1) усвоение норм международного права в части, касающейся трудовых правоотношений и иных тесно связанных с трудовыми отношениями теоретических положений науки трудового права и норм трудового законодательства, регулирующих трудовые отношения;
- 2) выработка умений применения в практической деятельности полученных знаний и норм трудового права к решению конкретных задач в сфере трудовых правоотношений.

ТЕМА 1. ПРЕДМЕТ, МЕТОД, СИСТЕМА, ИСТОЧНИКИ И ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

Учебные цели

- привитие знаний в области предмета трудового права, метода правового регулирования трудовых отношений; системы трудового права; принципов трудового права и их значения для правоприменительной практики; изучение понятия источников трудового права; основных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые правоотношения, иных правовых актов, содержащих нормы трудового права, основных конвенций Международной организации труда;
- привитие умений по отграничению трудового права от других отраслей российского права; выявлению среди различного рода правоотношений трудовых правоотношений; отграничению принципов трудового права от принципов других отраслей российского права; отграничению источников трудового права от источников других отраслей российского права;
- привитие навыков применения принципов трудового права в решении юридических споров; навыков применения норм трудового права к ситуациям правоприменительной практики.

Методические указания

Предлагаемая тема является основополагающей в учебной дисциплине «Трудовое право». Ее цель – дать общее представление о предмете трудового права – трудовых правоотношениях, механизме правового регулирования (источниках и методах).

Обучаемые должны уяснить, что предмет трудового права составляют трудовые правоотношения, а также иные правоотношения, тесно связанные с трудовыми отношениями, указанные в ст. 1 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ). Иные правоотношения могут предшествовать трудовым правоотношениям, сопутствовать им и (или) складываться после их завершения.

Методы трудового права или способы воздействия на трудовые правоотношения с целью их регулирования в учебной дисциплине «Трудовое право» рассматриваются как сочетание централизованного, локального и договорного регулирования, применения императивного и диспозитивного методов правового регулирования, метода саморегуляции.

В ходе изучения темы поднимается вопрос о соотношении системы трудового права и системы законодательства. Систему трудового права составляют следующие источники права:

- 1) Конституция РФ;

- 2) международные договоры (конвенции и рекомендации Международной организации труда);
- 3) федеральные конституционные законы;
- 4) федеральные законы (кодифицированные; некодифицированные);
- 5) отдельные законы;
- 6) указы Президента РФ;
- 7) постановления и иные акты Правительства РФ и высших органов исполнительной власти субъектов РФ;
- 8) акты министерств, прежде всего Министерства труда и занятости РФ (Минтруд) и ведомств;
- 9) Конституции и уставы субъектов РФ (трудовое право является предметом совместного ведения РФ и ее субъектов);
- 10) трудовые кодексы или законы субъектов РФ;
- 11) акты отраслевых и функциональных органов исполнительной власти субъектов РФ;
- 12) правовые акты органов муниципальной власти и местного самоуправления;
- 13) акты социального партнерства;
- 14) локальные нормативные акты;
- 15) индивидуальные акты (трудовые договоры).

Принципы трудового права – руководящие идеи, которые выражают сущность и основные свойства развития правовых норм в пределах всей системы права либо ее отдельных отраслей или институтов, закрепленные в действующем законодательстве.

При изучении вопроса рекомендуется принимать во внимание разработанные классификации принципов права, в частности:

- 1) общеправовые;
- 2) межотраслевые;
- 3) отраслевые;
- 4) внутриотраслевые.

Общепризнанные принципы международного права и трудового права рассматриваются в качестве приоритетной части отраслевой системы принципов трудового права (ст. 15 Конституции РФ и ст. 10 ТК РФ). Особое внимание предлагается уделить изучению Международной организации труда (конвенциям и рекомендациям МОТ) – специализированного учреждения Организации Объединенных Наций, положений Конституции РФ, актам, а также статьям 2-14, 24, 60, 64 и другим нормам ТК РФ.

Учебные вопросы

1. Предмет трудового права: трудовые правоотношения работников и иные, непосредственно связанные с ними отношения.
2. Метод трудового права. Особенности метода трудового права. Соотношение централизованного, коллективно-договорного и индивидуально-договорного регулирования трудовых отношений
3. Понятие источников трудового права, их классификация и виды.
4. Действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц.
5. Международно-правовое регулирование занятости и миграции трудящихся. Конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ).
6. Общая характеристика принципов трудового права: их структура и реализация в нормах трудового права.
7. Решение задач (по выбору преподавателя).

Задания для самостоятельной работы

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

<i>Общая часть</i>	<i>Особенная часть</i>

Задачи

Задача 1. *К компетенции РФ, субъектов РФ или работодателя относится право:*

- 1) разрабатывать и принимать трудовые кодексы;
- 2) изменять минимальный размер оплаты труда;
- 3) устанавливать дополнительные основания увольнения работников по инициативе работодателя;
- 4) заключать с иностранными работниками трудовые договоры;
- 5) определять перечень лиц, с которыми может быть заключен договор о полной материальной ответственности.

Обоснуйте свой ответ ссылками на положения нормативных актов.

Задача 2. *Нормами какой отрасли права регулируются отношения:*

- 1) мирового судьи;
- 2) частного нотариуса;
- 3) адвоката;
- 4) участкового уполномоченного полиции;

5) выдача патента иностранному гражданину на осуществление трудовой деятельности.

Задача 3. *Распространяется ли действие трудового права на:*

- 1) военнослужащих;
- 2) государственных гражданских служащих;
- 3) членов фермерских хозяйств;
- 4) работников прокуратуры;
- 5) граждан, отбывающих уголовное наказание;
- 6) сотрудников органов внутренних дел;
- 7) иностранных граждан и лиц без гражданства;
- 8) судей.

Обоснуйте свой ответ со ссылками на положения нормативных актов.

Задача 4. *Какие из указанных нормативных актов и судебных решений являются источниками трудового права:*

- 1) Конвенции МОТ;
- 2) Трудовой кодекс РФ;
- 3) Федеральный закон «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации» от 25.07.2002 № 115-ФЗ;
- 4) Указ Президента о принятии в гражданство РФ;
- 5) акты профсоюзных органов;
- 6) трудовой договор;
- 7) коллективное трудовое соглашение;
- 8) правила внутреннего трудового распорядка;
- 9) постановление Пленума Верховного Суда РФ;
- 10) определение районного суда.

Свой ответ обоснуйте.

Задача 5. *За разъяснениями о соответствии международно-правовым нормам к адвокату обратились:*

- 1) слесарь Кнутов, фактически выплаченная зарплата которого ниже прожиточного минимума;
- 2) родители обучаемых г. Казани, которые считают минимальный возраст в 14 лет, установленный ТК РФ для поступления на работу несовершеннолетних, нарушающим Конституцию РФ;
- 3) жительницы г. Прокопьевска, которым отказали в приеме на работу на шахту для подземных работ;
- 4) сотрудница Дядьковского стекольного завода, которой выдали заработную плату продукцией завода;

5) граждане Афганистана, которым отказали в приеме на работу, мотивируя отсутствием разрешения на осуществление трудовой деятельности в России. *Свой ответ обоснуйте.*

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение трудового права как учебной дисциплины, отрасли права и науки.
2. Перечислите функции трудового права.
3. Что понимается под предметом трудового права?
4. Расскажите об особенностях методов правового регулирования трудовых отношений.
5. Перечислите иные правоотношения, тесно связанные с трудовыми правоотношениями.
6. Перечислите основополагающие принципы трудового права.
7. Какое место отводится Конституции РФ в системе источников трудового права?
8. Определите место Конвенций МОТ в исламской правовой системе и романо-германской правовой системе.
9. Трудовое право находится в совместном ведении РФ и ее субъектов: поясните.
10. Дайте определение локальных нормативных актов, видов и раскройте их значение в регулировании социально-трудовых отношений.
11. Индивидуальные нормативные акты, их значение.

Выберите наиболее правильное утверждение

1. *Целями трудового законодательства являются:*
 - а) установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан;
 - б) создание благоприятных условий труда;
 - в) защита прав и интересов работников и работодателей;
 - г) все варианты верны.
2. *Воспитательная функция трудового права отражается преимущественно в нормах институтов:*
 - а) оплаты труда;
 - б) дисциплины труда;
 - в) рабочего времени;
 - г) трудового договора;
 - д) материальной ответственности сторон трудового договора.

3. *Специальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права:*

- а) постановление Правительства РФ «Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта»;
- б) Федеральный закон «Об основах труда в РФ»;
- в) постановление Правительства РФ «О федеральной инспекции труда»;
- г) Федеральный закон РФ «Об образовании»;
- д) Федеральный закон «О производственных кооперативах»;
- е) Федеральный закон РФ «О занятости населения в РФ».

4. *Работодатель имеет право заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в порядке и на условиях, которые установлены:*

- а) законами субъектов РФ;
- б) коллективным договором и соглашениями;
- в) иными федеральными законами;
- г) постановлениями Министерства труда и социального развития РФ;
- д) Трудовым кодексом РФ.

5. *Трудовое право в вопросах государственного социального страхования смежно с правом:*

- а) социального обеспечения;
- б) административным;
- в) предпринимательским;
- г) гражданским.

6. *Какой из нижеперечисленных актов не относится к источникам трудового права:*

- а) закон субъекта РФ «О молодежной политике»;
- б) Федеральный конституционный закон «О Конституционном суде РФ»;
- в) Уголовный кодекс РФ;
- г) правила внутреннего трудового распорядка конкретной организации.

7. *Трудовой кодекс РФ введен в действие с ... 2002 г.:*

- а) 1 января;
- б) 1 июля;
- в) 1 февраля;
- г) 1 марта.

8. *Предметом регулирования Трудового права являются:*

- а) административно-правовые отношения;
- б) уголовно-правовые отношения;

- в) гражданско-правовые отношения;
- г) трудовые отношения и иные непосредственно связанные с ними отношения.

9. Принципом трудового права не является:

- а) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений;
- б) обеспечение права каждого работника на выплату заработной платы в размере, соответствующем прожиточному минимуму в РФ;
- в) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- г) обеспечение права на разрешение индивидуальных и коллективных трудовых споров.

Примерные темы докладов и рефератов

- 1.Трудовые правоотношения и служебные (административные) правоотношения: общее и особенное.
- 2.Трудовое право в исламской правовой системе.

Основные понятия, которые необходимо уяснить

- ❖ *Предмет трудового права;*
- ❖ *Трудовые правоотношения и иные отношения, тесно связанные с трудовыми;*
- ❖ *Трудовая функция;*
- ❖ *Методы правового регулирования в трудовом праве;*
- ❖ *Принципы трудового права;*
- ❖ *Источники трудового права;*
- ❖ *Система трудового права.*

ТЕМА 3. СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

Учебные цели

- привитие понятий «социальное партнерство», «принципы социального партнерства», «уровни социального партнерства», «стороны социального партнерства»;
- привитие умений по разграничению прав и обязанностей сторон социального партнерства, по определению ответственности сторон социального партнерства;
- привитие навыков применения отдельных норм трудового права к ситуациям правоприменительной практики в области социального партнерства.

Методические указания

Изучаемая тема приобретает важное значение в условиях нарастания тенденции к децентрализации правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. В условиях, когда государство предусматривает лишь минимальные гарантии для работников, социальное партнерство должно стать инструментом, с помощью которого работодатели и работники в лице своих представителей могут заключать коллективные договоры и соглашения, регулирующие широкий спектр вопросов, начиная от оплаты труда и заканчивая улучшением социально-бытовых условий работников.

В ходе изучения темы обучаемые должны понять особенности государственно-правового регулирования коллективных (социально-партнерских) отношений. На складывание этого института в трудовом праве России повлияла мировая практика, основанная на применении конвенций МОТ «О применении права на организацию и ведение коллективных переговоров» 1949 года № 98, «О содействии коллективных переговоров» 1981 года № 154. 11 марта 1992 года был принят закон РФ «О коллективных договорах и соглашениях». Разделом II ТК РФ закреплён институт «Социальное партнерство в сфере труда» (ст. 23-55).

Легальное определение понятия «социальное партнерство» приведено в ст.23 ТК РФ.

Социальное партнерство в сфере труда – система 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.

Важно донести до обучаемых, что социальное партнерство относится к числу основных принципов правового регулирования труда (ст. 2 ТК РФ), в связи с этим высока роль социального партнерства именно в области нормотворче-

ства: ТК РФ устанавливает ряд случаев, когда только коллективные договоры и соглашения могут регламентировать тот или иной вопрос. В частности, это относится к порядку установления продолжительности рабочего времени и ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и опасными условиями труда.

Необходимо обратить внимание на то, что особенности применения норм ТК РФ о социальном партнерстве к государственным служащим, работникам военных и военизированных органов и организаций, органов внутренних дел, учреждений и органов безопасности, налоговых органов, органов уголовно-исполнительной системы, таможенных органов и дипломатических представительств Российской Федерации устанавливаются соответствующими федеральными законами.

Следует обратить внимание обучаемых на то, что в указанной статье социальное партнерство определяется как система и следует выделить ее системообразующий признак и элементы. Правоотношения образуют систему на базе предмета трудового права, а ее элементами станут принципы (ст.24), стороны (ст. 25), уровни (ст. 26), формы (ст.27) и органы (ст. 35).

Представляется целесообразным обсудить и прокомментировать основные принципы социального партнерства, перечень которых приведен в ст. 24 ТК РФ: равноправие сторон; уважение и учет интересов сторон; заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях; содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства на демократической основе; соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; полномочность представителей сторон; другие принципы.

Далее обучаемым необходимо уяснить понятия: *стороны социального партнерства, представители сторон социального партнерства*, определить роль государства и его органов.

Сторонами социального партнерства являются работники и работодатели, однако они действуют в лице уполномоченных в установленном порядке представителей (ст. 25 ТК РФ). Регулированию вопросов представительства сторон посвящена гл. 4 ТК РФ.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством. Необходимо сделать акцент на вопросе представительства в индивидуальных и коллективных трудовых отношениях, а также особенностях профсоюзного представительства на разных уровнях социального партнерства.

Следует обратить внимание на то, в каких случаях и в каких пределах регулируется возможность представления интересов работников иными, помимо профсоюзов, представителями. В качестве представителя работодателей могут выступать не только объединения работодателей, но и федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ, иные государственные органы, органы местного самоуправления.

Участие органов государственной власти и местного самоуправления в социальном партнерстве возможно не только в качестве представителей работодателей, но и в качестве самостоятельного участника либо лица, организующего взаимодействие с работниками и работодателями. Необходимо обратить внимание обучаемых на особенности отношений в рамках социального партнерства. Они могут строиться как на двухсторонней, так и на трехсторонней основе, в зависимости от их уровня.

Бипартизм – это социальное партнерство, в процессе осуществления которого участвуют работодатель (его представитель) и работники (их представители) и характерное для локального уровня социального партнерства.

Трипартизм – это социальное партнерство, которое возможно при участии представителей государственных или муниципальных органов и характерно для федерального, межрегионального, регионального, отраслевого (внутриотраслевого), территориального уровня.

Необходимо уяснить понятие уровней социального партнерства. ТК РФ для каждого уровня социального партнерства определяет, кто является представителем работников и работодателей; какие органы социального партнерства создаются; какие акты социального партнерства принимаются. Согласно ст. 26 ТК РФ социальное партнерство осуществляется на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом, территориальном и локальном уровнях. При определении уровней учитываются два признака – территориальный и отраслевой. Перечень уровней социального партнерства не может являться закрытым.

Следует проанализировать понятие формы социального партнерства. Статья 27 ТК РФ содержит следующий перечень форм социального партнерства:

1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и заключению коллективных договоров, соглашений;

2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

3) участие работников, их представителей в управлении организацией;

4) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Перечень не является исчерпывающим, стороны сами могут определять формы взаимодействия. Например, участие социальных партнеров в управлении государственными внебюджетными фондами; участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда (ст. 35.1 ТК РФ).

Следует обратить внимание на проведение трехсторонних консультаций в рамках работы комиссий по регулированию социально-трудовых отношений по вопросам разработки и (или) обсуждению проектов законодательных и иных нормативных правовых актов, программ социально-экономического развития, других актов органов государственной власти и органов местного самоуправления в сфере труда (ст. 35.1 ТК РФ) и в том числе на работу Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (далее – РТК), трехсторонних комиссий субъектов РФ, на проведение трехсторонних консультаций при решении вопроса о присоединении работодателей или отказе от распространения на них отраслевого тарифного соглашения (ст. 48 ТК РФ) и соглашения о минимальной заработной плате в субъекте РФ (ст. 133.1 ТК РФ); проведение консультаций в соответствии со ст. 21 закона «О занятости» по проблемам занятости населения. Членами Российской трехсторонней комиссии по регулированию официально-трудовых отношений являются представители общероссийских объединений профсоюзов, общероссийских объединений работодателей, Правительства РФ (см. постановление Правительства РФ от 5 ноября 1999 года № 1229).

Учебные вопросы

1. Понятие социального партнерства в сфере труда. Стороны социального партнерства: понятие и виды. Трипартизм: участие органов государственной власти и органов местного самоуправления в системе социального партнерства.
2. Принципы социального партнерства.
3. Понятие системы социального партнерства в сфере труда и ее уровни: федеральный, региональный, отраслевой, территориальный, локальный.
4. Формы социального партнерства.
5. Ответственность сторон социального партнерства.
6. Решение задач (по выбору преподавателя).

Задания для самостоятельной работы

1. Подберите примеры норм ТК РФ, обязывающих работодателя принимать решения:

- а) с учетом мнения представительного органа работников;
- б) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- в) без участия представительного органа работников.

Сделайте правовой анализ содержания данных статей.

Задачи

Задача 1. Председатель профкома обратился к генеральному директору АО «Атом» с предложением создать производственный совет в данной организации на паритетной основе, включив в него равное количество представителей от работников и работодателя. К компетенции производственного совета он предложил отнести решение следующих вопросов:

- 1) разработка и принятие производственного плана на каждый календарный год;
- 2) утверждение положения об оплате труда;
- 3) принятие положения о совете директоров;
- 4) утверждение графика отпусков;
- 5) разрешение трудовых споров, возникающих в организации;
- 6) утверждение правил трудового распорядка;
- 7) разработка проекта коллективного договора.

Предусмотрен ли законодательством такой орган?

Может ли генеральный директор отказать председателю профкома в создании подобного органа?

Каким образом могут работники, в том числе иностранные граждане, участвовать в управлении организацией?

Задача 2. Председатель профкома потребовал от работодателя предоставить первичной профсоюзной организации, созданной в организации, помещение с оргтехникой, телефоном, интернетом, мебелью. Кроме этого, он потребовал предоставления служебного автобуса для поездок каждую пятницу во второй половине дня на базу, принадлежащую организации, для проведения заседаний профкома. Также председатель потребовал обеспечить ему возможность присутствия на оперативных совещаниях у генерального директора каждый понедельник.

Правомерны ли требования председателя профкома?

Какие права и гарантии для осуществления своей деятельности имеет профсоюз?

Задача 3. В ООО «Лаванда» работают 453 человека. 286 из них состоят в одном профсоюзе, 55 работников создали вторую первичную профсоюзную ор-

ганизацию, 11 работников из числа иностранных граждан образовали третью первичную организацию. Остальные работники не являлись членами профсоюза.

Кто вправе представлять работников в отношениях социального партнерства?

Имеют ли право иностранные граждане быть членами профсоюза? Состоять в двух первичных профсоюзных организациях?

Как определяется полномочность представителей работников? Работников из числа иностранных граждан?

Задача 4. В коллективном договоре АО «Снежана» предусмотрены следующие меры воздействия, которые могут быть применены к работникам – нарушителям трудовой дисциплины:

- уменьшение продолжительности ежегодных отпусков на число дней прогула;
- снижение тарифных разрядов на срок до трех месяцев;
- выдача заработной платы нарушителям трудовой дисциплины на пять дней позже остальных работников;
- отказ в приеме на работу лиц, ранее уволенных за нарушение трудовой дисциплины;
- увольнение работников из числа иностранных граждан за однократное нарушение дисциплины;
- предоставление ежегодного отпуска в осенне-зимний период.

Каково ваше мнение о законности этих положений коллективного договора?

Задача 5. При ликвидации проектного института встал вопрос об удовлетворении претензий трудового коллектива по коллективному договору, в частности, на выплаты дополнительных сумм при увольнении работников более тех, что предусмотрены законодательством. Председатель ликвидационной комиссии, ссылаясь на отсутствие достаточных средств, отказал в этих выплатах.

Прав ли председатель?

Вопросы для самостоятельной работы

1. Понятие социального партнерства.
2. Бипартизм и трипартизм: общее и особенное.
3. Сколько уровней социального партнерства вы знаете? Какие правоотношения складываются на каждом уровне социального партнерства?
4. Сформулируйте основные принципы социального партнерства.
5. Какие формы социального партнерства в сфере труда вы знаете?
6. В чем состоит ответственность сторон социального партнерства?

Выберите наиболее правильное утверждение

1. *К принципам социального партнерства относится:*

- а) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- б) добровольность принятия сторонами на себя обязательств;
- в) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- г) реальность требований.

2. *Акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей:*

- а) трудовое соглашение;
- б) тарифное соглашение;
- в) коллективный договор;
- г) трудовой контракт.

3. *Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей:*

- а) трудовой контракт;
- б) коллективный договор;
- в) трудовое соглашение;
- г) тарифное соглашение.

4. *Коллективный договор – это:*

- а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- б) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемых между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном и территориальном уровнях.

5. *Социально-партнерское соглашение это:*

- а) правовой акт;
- б) международный договор;
- в) процессуальный документ;
- г) средство доказывания.

6. *Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними отношений:*

- а) экономических;
- б) гражданских имущественных;
- в) предпринимательских.

7. Срок действия социально-партнерского соглашения не может превышать... лет (года):

- а) двух;
- б) одного;
- в) трех;
- г) четырех.

Примерные темы докладов и рефератов

1. Социальное партнерство в странах исламской правовой системы.
2. Профсоюзы в странах исламской правовой системы.

Основные понятия, которые необходимо уяснить

- ❖ *Социальное партнерство;*
- ❖ *Трипартизм;*
- ❖ *Бипартизм;*
- ❖ *Коллективный договор;*
- ❖ *Социально-партнерское соглашение.*

ТЕМА 4. КОЛЛЕКТИВНЫЕ ДОГОВОРЫ И СОГЛАШЕНИЯ

Учебные цели

- привитие понятий: «коллективные договоры и соглашения»; определения значения коллективных переговоров как формы социального партнерства;
- привитие умений объяснения порядка проведения коллективных переговоров; объяснения порядка заключения и исполнения коллективных договоров и соглашений;
- привитие навыков применения отдельных норм трудового права к ситуациям правоприменительной практики в сфере коллективных договоров и соглашений.

Методические указания

Одним из значимых в трудовом праве России и других стран романо-германской правовой системы является вопрос об обязанности работодателей по ведению переговоров и заключению коллективных договоров, соглашений. В ТК РФ нет легально закреплённого понятия коллективных переговоров, но закреплёны процессуальные нормы, регулирующие порядок их ведения, урегулирование разногласий, гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (гл. 6 ТК РФ, ст. 36-39). Большинство этих норм ранее были установлены международными договорами. Поэтому обучаемым следует уделить внимание изучению международных правовых актов, в частности, конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» 1981 года, конвенции МОТ № 98 «Право на организацию и на ведение коллективных переговоров» 1949 года.

Обучаемым необходимо уяснить, что коллективный договор является результатом коллективных переговоров. Он комплексно регулирует на локальном уровне широкий круг социально-трудовых отношений.

Правовое значение коллективного договора состоит в том, что это единый базовый правовой акт трудового права, регулирующий отношения между коллективом работников и работодателем. Он позволяет согласовывать интересы между этими сторонами на определенный промежуток времени, как правило, на три года.

Существенные моменты, включённые законодателем в определение понятия коллективного договора, перечислены в ст. 40 ТК РФ.

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

Коллективный договор может заключаться в организации в целом, в ее филиалах, представительствах и иных обособленных подразделениях. Его содержа-

ние и структура определяются сторонами (ч.1 ст. 41 ТК РФ). Также сторонами определяются порядок, сроки разработки проекта и заключения коллективного договора, состав комиссии, место проведения и повестка дня переговоров (ст. 42 ТК РФ).

Вторым немаловажным видом социального партнерства, обладающим большей юридической силой, чем коллективный договор, является соглашение. Обучаемым необходимо проанализировать понятие «соглашение», а затем приступить к изучению его содержания (ст. 45, 46 ТК РФ).

Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

ТК РФ разделяет виды соглашений в зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное.

Порядок разработки проекта соглашения и его заключения предусмотрен ст. 47 ТК РФ. Проект разрабатывается в ходе коллективных переговоров в рамках комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Порядок и сроки разработки проекта соглашения и его заключения определяет сама комиссия. В результате коллективных переговоров соглашение подписывается представителями сторон. Следует обратить внимание учащихся, что содержание и структура соглашения определяются по договоренности между представителями сторон. В статье 45 ТК РФ, как и в отношении содержания коллективного договора, даются краткие рекомендации по содержанию соглашений. В них могут включаться взаимные обязательства сторон по вопросам оплаты труда, условий и охраны труда, режима труда и отдыха, развития социального партнерства, иные вопросы, определенные сторонами.

Обучаемым необходимо уяснить процедурные вопросы регистрации коллективных договоров, соглашений. Законодательством предусмотрен уведомительный порядок регистрации коллективного договора, соглашения в органах по труду (ст. 49 ТК РФ). Обязанность направить в семидневный срок подписанные сторонами коллективный договор, соглашение возлагается на работодателей. Акты социального партнерства приобретают юридическую силу в момент подписания. Следует обратить внимание обучаемых на правовые последствия, возникающие при выявлении в период регистрации условий, ухудшающих положение работников по сравнению с действующим законодательством.

Реализации коллективных договоров, соглашений способствует контроль за выполнением содержащихся в них положений. Он осуществляется сторонами социального партнерства и их представителями, соответствующими органами по труду. В ТК РФ (ст. 54, 55) установлена ответственность представителей сторон социального партнерства за уклонение от участия в коллективных переговорах или неправомерный отказ от подписания согласованного коллективного договора, соглашения. Лица, виновные в указанных нарушениях, могут быть привлечены к материальной или дисциплинарной ответственности (ст. 192 - 195 ТК РФ), а также к административной ответственности в соответствии со ст. 5.28 - 5.32 Кодекса об административных правонарушениях РФ (КоАП РФ).

Учебные вопросы

1. Коллективный договор как одна из основных форм социального партнерства: понятие, стороны, содержание и структура.
2. Порядок разработки и заключения коллективного договора. Действие, изменение и дополнение коллективного договора.
3. Понятие, виды и стороны соглашений. Содержание и структура соглашений.
4. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения. Действие, изменение и дополнение соглашения.
5. Регистрация коллективного договора, соглашения.
6. Решение задач (по выбору преподавателя).

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу, в которой отражается порядок заключения коллективного договора и социально-партнерского соглашения.

<i>Порядок заключения коллективного договора</i>	<i>Порядок заключения социально-партнерского соглашения</i>

Вопросы для самоконтроля

1. Чем отличается содержание коллективного договора от соглашения?
2. Объясните порядок заключения коллективного договора, соглашения и его содержание.
3. На какой срок заключаются коллективный договор и соглашение? Как продлевается их действие?
4. Что такое протокол разногласий?
5. Каковы гарантии лицам – участникам коллективных переговоров?

Задачи

Задача 1. К директору муниципального предприятия «Зареченский» с требованием начать проведение коллективных переговоров обратились председатель пер-

вичной профсоюзной организации «Речник» и председатель совета трудового коллектива «Зареченский», представив свои проекты коллективных договоров. Директор посоветовал создать единый представительный орган, но без участия совета трудового коллектива и подойти через три дня, сославшись на свою занятость. Тем не менее в назначенный срок директор не явился, так как находился в командировке.

Председатель совета трудового коллектива потребовал расторжения трудового договора с директором. Решением первичной профсоюзной организации директору, как члену профсоюза, было вынесено дисциплинарное взыскание за уклонение от участия в переговорах.

Решите дело.

Задача 2. Сотрудники районного отделения внутренних дел «Павлодарский» провели собрание и утвердили проект коллективного договора, в котором предусматривались условия об установлении 40-часовой рабочей недели, оплате сверхурочной работы в соответствии с положениями ТК РФ.

Начальник районного отделения внутренних дел «Павлодарский» отказался обсуждать проект коллективного договора, предупредив всех сотрудников, что со следующей недели они переходят на 12-часовое дежурство, так как являются работниками с ненормированным рабочим днем.

Может ли быть заключен коллективный договор в органах внутренних дел?

Распространяется или нет действие трудового законодательства на труд сотрудников органов внутренних дел?

Задача 3. При обсуждении проекта коллективного договора между членами комиссии по его подготовке возникли разногласия по пункту, предусматривающему гарантированный минимум оплаты труда работников. Представители работодателя настаивали на том, чтобы он был равен минимуму, определенному законодательством. Представители работников утверждали, что он должен быть не ниже полуторного МРОТ, установленного федеральным законом, поскольку именно такая гарантия была предусмотрена соглашением между правительством области, федерацией профсоюзов и объединением работодателей области, принятым в прошлом году. Представители работодателя в ответ заявили, что начался другой год, нового соглашения нет, а у бывшего истек срок.

Помогите членам комиссии разрешить возникшее разногласие.

Задача 4. В связи с нарушением условий коллективного договора – необоснованной невыплатой заработной платы работникам в течение двух месяцев – профсоюзный комитет провел собрание трудового коллектива, на котором было принято решение о начале бессрочной забастовки через две недели. Протокол собрания был передан руководителю организации.

Через две недели работники вышли на работу, но приступить к исполнению обязанностей отказались. Руководитель организации обратился с иском в суд о признании забастовки незаконной, так как были нарушены примирительные процедуры разрешения коллективного трудового спора. Кроме того, в связи с приостановкой деятельности ставился вопрос и о возмещении убытков со стороны профсоюзной организации.

Правомерно ли принятие решения на собрании трудового коллектива?

Дайте правовую оценку действиям профсоюзного комитета и руководителя организации.

Решите дело.

Задача 5. Заключенный сторонами коллективный договор был направлен на уведомительную регистрацию в орган по труду. При его проверке выяснилось, что коллективный договор в значительной части содержит нормы из ТК РФ; установлено, что оплата сверхурочной работы производится по соглашению между сторонами, введены штрафы за опоздание на работу. Коллективный договор оформлен неаккуратно, содержит множество опечаток и ошибок, он направлен на регистрацию через полтора месяца после подписания его сторонами. Сотрудник органа по труду посчитал, что такой договор является неприемлемым и вернул его сторонам на доработку.

Оцените действия сторон, заключивших коллективный договор, а также действия сотрудника органа по труду.

Что можно посоветовать сторонам и органу по труду?

Выберите наиболее правильное утверждение

1. *Заключать трудовые договоры в качестве работодателей имеют право физические лица:*

- а) достигшие возраста восемнадцати лет, при условии наличия у них гражданской дееспособности в полном объеме;
- б) не достигшие указанного возраста, со дня приобретения ими гражданской дееспособности в полном объеме;
- в) независимо от возраста и дееспособности.

2. *Интересы работников при проведении коллективных переговоров могут представлять:*

- а) адвокаты;
- б) законные представители;
- в) активисты, выступившие на общем собрании.

3. *Коллективный договор заключается на срок не более:*

- а) 1 года;

- б) 3 лет;
- в) 5 лет.

4. По договоренности сторон, участвующих в коллективных переговорах, соглашения могут быть:

- а) двусторонними;
- б) трехсторонними;
- в) односторонними.

5. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением:

- а) протокола разногласий;
- б) протокола;
- в) акта разногласий.

6. В процессе коллективных переговоров в рамках социального партнерства могут быть подготовлены:

- а) коллективный договор и соглашение;
- б) трудовой договор и соглашение;
- в) коллективный договор и протокол разногласий.

7. При недостижении согласия между сторонами по отдельным положениям проекта соглашения в течение ... месяцев со дня начала коллективных переговоров со дня их начала стороны должны подписать соглашение на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий:

- а) трех месяцев;
- б) шести месяцев;
- в) одного месяца.

Примерные темы докладов и рефератов

1. Взаимодействие коллективных договоров и социально-партнерских соглашений.
2. Порядок регистрации коллективных трудовых договоров и соглашений.

Основные понятия, которые необходимо уяснить

- ❖ Коллективный договор;
- ❖ Социально-партнерское соглашение;
- ❖ Коллективные переговоры.

ТЕМА 5. ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ЗАНЯТОСТИ И ТРУДОУСТРОЙСТВА

Учебные цели

- привитие понятий: «занятость»; «занятый», «безработный»; приобретение знаний о нормативных правовых актах, регулирующих отношения по поводу занятости и трудоустройства работников;

- привитие умений по толкованию конвенции МОТ № 122 от 1964 года «О политике в области занятости», закона РСФСР от 1991 года «О занятости и трудоустройстве в Российской Федерации»; объяснению порядка постановки на учет в службе занятости гражданина в качестве безработного; объяснению порядка снятия с учета в службе занятости гражданина в качестве безработного;

- привитие навыков отражения результатов профессиональной деятельности в процессуальной и служебной документации в сфере занятости и трудоустройства.

Методические указания

Регулирование экономических и организационных условий обеспечения занятости и гарантий реализации права граждан на труд определяются в настоящее время не ТК РФ, а текущим законодательством: федеральными законами, подзаконными актами, а также нормативными правовыми актами субъектов РФ и органов местного самоуправления. Правовое регулирование занятости и трудоустройства в значительной степени определено международными договорами и соглашениями (международным пактом об экономических, социальных и культурных правах от 16 декабря 1966 года № 1222, конвенцией МОТ «О политике в области занятости» № 122 1964 года), Конституцией РФ от 12 декабря 1993 года (ст. 37 устанавливает право на защиту от безработицы). Ведущее место в законодательной базе, регулирующей занятость и трудоустройство, занимает закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Определение занятости закреплено в ст. 1 этого закона.

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая российскому законодательству и приносящая, как правило, доход, заработок.

Трудоустройство определяется как способ содействия занятости, представляющий собой оказание органами государственной службы занятости и иными уполномоченными на то организациями услуг по поиску работы на условиях трудового договора и устройства на нее.

Правовая организация трудоустройства с участием государственной службы занятости включает в себя специальные правила, установленные для

лиц, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы: инвалидов; несовершеннолетних в возрасте от 14 до 18 лет; лиц предпенсионного возраста; граждан, уволенных с военной службы и членов их семей и др.

При рассмотрении темы внимание также уделяется организационной структуре Федеральной службы по труду и занятости населения, а также главным принципам ее работы, среди которых: приближенность к населению, бесплатность, оперативность. Обсуждается также вопрос о частных службах занятости, принципах их работы. Глава 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)» ТК РФ регламентирует деятельность частных агентств занятости, которые получили дополнительные возможности трудоустройства населения посредством временного направления своих работников к физическому лицу или юридическому лицу, не являющимся работодателями данных работников, для выполнения этими работниками трудовых функций в интересах, под управлением и контролем указанного физического лица или юридического лица.

В законе «О занятости» определяется круг лиц, которые считаются *занятыми* и *безработными*. Более подробно процедура регистрации граждан в качестве безработных в целях поиска подходящей работы, а также перерегистрации и снятия с регистрационного учета предусмотрена в постановлении Правительства РФ от 7 сентября 2012 г. № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы» (вместе с «Правилами регистрации граждан в целях поиска подходящей работы», «Правилами регистрации безработных граждан»).

Правовая конструкция «занятость» определила содержание таких конструкций, как «занятый» и «безработный». Законодатель исходит из презумпции того, что лицо, обратившееся в службу занятости населения в целях поиска подходящей работы, желает трудиться и готово приступить к работе. С целью защиты прав и законных интересов лиц, обратившихся в службу занятости, законом установлены критерии *подходящей работы*. Лицо, отказывающееся от вариантов подходящей работы, не вправе претендовать на социальную защиту со стороны государства. Регистрация в качестве безработного также налагает на лицо ряд обязанностей, неисполнение которых влечет снижение или отказ от социальной поддержки.

При изучении вопроса о порядке, размерах, условиях и сроках выплаты пособия по безработице необходимо изучить гл. VI закона «О занятости». Следует обратить внимание на факторы, от которых зависит порядок определения

размеров пособия. Также законом «О занятости» закреплён перечень случаев, при которых выплата пособия может быть приостановлена, прекращена или размер пособия может быть снижен.

При рассмотрении дополнительных гарантий трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в поисках работы, следует изучить вопросы, касающиеся *квотирования рабочих мест*, организации *общественных работ*, а также *организации специальных рабочих мест для трудоустройства инвалидов*.

Рассматривая вопрос об организации общественных работ, необходимо изучить положения ст. 24 Закона «О занятости», постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ» и постановление Правительства РФ от 22 июня 1999 г. № 659 «О мерах по поддержанию занятости населения». Федеральный закон «О социальной защите инвалидов в РФ» предусматривает комплекс мероприятий, способствующих повышению их конкурентоспособности на рынке труда.

Обучаемые должны знать, как реализуются меры по профессиональному обучению безработных граждан. Статья 23 Закона «О занятости» содержит положения об организации профессионального обучения по направлению службы занятости. Систему профессионального обучения безработных граждан можно условно разделить на два вида, включающих профессиональное обучение в образовательных учреждениях и непосредственно у работодателя. Обучаемым необходимо знать, за кем из граждан, признанных в установленном порядке безработными, закреплено преимущественное право пройти профессиональное обучение. Также целесообразно ознакомиться с действующим порядком предоставления финансовой поддержки (и ее видами) гражданам, направленным органами службы занятости на профессиональное обучение. Следует отметить, что государство также поддерживает и самозанятость безработных граждан.

Учебные вопросы

1. Понятие и виды занятости. Граждане, признанные в установленном порядке занятыми.
2. Понятие безработного. Правовой статус безработного. Лица, которые не могут быть признаны безработными.
3. Трудоустройство безработных граждан. Понятие подходящей и неподходящей работы. Квотирование рабочих мест.
4. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан, зарегистрированных в службе занятости.
5. Решение задач (по выбору преподавателя).

Вопросы для самоконтроля

1. Сформулируйте определение занятости.
2. Какие нормативные правовые акты регулируют сферу занятости и защиты от безработицы?
3. Федеральная служба занятости: правовое регулирование, структура, функции, принципы её деятельности.
4. Кого закон относит к занятым гражданам?
5. Правовой статус безработного: приобретение и прекращение.
6. Перечислите условия назначения и выплаты пособия по безработице, размеры пособия.
7. Сформулируйте понятие подходящей работы.
8. Понятие и значение общественных работ. Обучение и переобучение безработных граждан.

Задания для самостоятельной подготовки

1. Составьте таблицу, в которой отражены характеристики подходящей работы.

<i>Признак подходящей работы</i>	<i>Характеристика</i>

Задачи

Задача 1. Боровая обратилась в суд с иском к городскому центру занятости населения. В обоснование иска она указала, что была уволена по сокращению численности и штата работников и обратилась в указанное учреждение с целью признания ее безработной. Однако центр занятости населения своим приказом с формулировкой «за предоставление ложных сведений» отказал Боровой в признании ее безработной, ссылаясь на то, что в Едином государственном реестре юридических лиц заявительница числится как учредитель ООО «Мой дом».

Правомерен ли отказ городского центра занятости в регистрации Боровой в качестве безработной?

Какие категории граждан считаются занятыми?

Задача 2. В службу занятости обратились граждане Афганистана с заявлением о постановке на учет в качестве безработных и поиске подходящей работы:

- Ахмади, являющийся студентом очной формы обучения в одном из вузов г. Москвы;
- Низами, которому был открыт вид на жительство в РФ сроком на три года;

- Сулеймани, которому разрешили временное проживание на территории РФ с целью трудоустройства.

Дайте мотивированный ответ сотруднику каждому из заявителей.

Задача 3. Выпускнику средней школы № 16 восемнадцатилетнему Мотовилову, обратившемуся для регистрации в качестве безработного с целью поиска подходящей работы, была предложена работа технического работника в ТСЖ «Дом-2».

Миловидову – бывшему директору предприятия, осуществлявшего деятельность по оптовой торговле продовольственными товарами, было предложена работа товароведа в продовольственном магазине.

Лидовой – инвалиду второй группы по зрению, зарегистрированной в качестве безработной, была предложена работа на предприятии «Оргсинтез».

Пономареву – бывшему руководителю кредитного отдела банка, имевшему до увольнения средний заработок 100 000 рублей, была предложена должность кассира операционного зала того же банка с заработной платой 50 000 рублей.

Являются ли перечисленные варианты работы подходящими?

Задача 4. Экономист Димов, уволенный из ООО «Формат» в связи с его ликвидацией, обратился в центр занятости для регистрации в качестве безработного. Ему была предложена работа по специальности. Однако Димов отказался, мотивируя тем, что место будущей работы слишком удалено от места жительства, время в пути составляет 1,5 часа езды транспортом, а предложенная заработная плата составляет 25 000 рублей, что существенно ниже оплаты по предыдущему месту работы.

Можно ли предложенную Димову работу считать подходящей и будет ли ему назначено пособие по безработице?

Задача 5. Гражданин Афганистана Хусейни, осуществляющий трудовую деятельность на территории России в городе Москве, после увольнения по собственному желанию обратился с заявлением о признании его безработным в службу занятости населения. Однако ему было отказано в признании безработным и предложено встать на учет в качестве безработного на территории Афганистана. Посчитав отказ необоснованным, Хусейни обратился к Уполномоченному по правам человека в Российской Федерации с просьбой оказать содействие в регистрации его в качестве безработного.

Правомерен ли отказ службы занятости населения?

Как регулируются вопросы трудоустройства граждан Афганистана, других иностранных граждан?

Выберите наиболее правильное утверждение

1. *Институт обеспечения занятости и трудоустройства входит в... часть трудового права:*

- а) дополнительную;
- б) специальную;
- в) общую;
- г) особенную.

2. *Что понимается под общественными работами:*

- а) трудовая деятельность граждан, обязанных выполнить определенную работу по приговору суда;
- б) трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу;
- в) деятельность, связанная с необходимостью срочной ликвидации последствий аварий, стихийных бедствий и других чрезвычайных ситуаций;
- г) трудовая деятельность, требующая специальной подготовки работников.

3. *Безработными могут быть признаны:*

- а) зарегистрированные в службе занятости;
- б) выполняющие работы по договорам подряда;
- в) осужденные по приговору суда к лишению свободы;
- г) студенты.

4. *В какие сроки органами службы занятости принимается решение о признании гражданина безработным после предъявления им указанных в законе документов:*

- а) не позднее 3 дней;
- б) не позднее 90 дней;
- в) не позднее 11 дней;
- г) не позднее 31 дня.

5. *Кто из нижеперечисленных граждан не будет считаться занятым по законодательству Российской Федерации и будет иметь статус безработного:*

- а) лицо, проходящее альтернативную гражданскую службу;
- б) гражданин, зарегистрированный в качестве индивидуального предпринимателя;
- в) лицо, занятое на общественных работах;

г) лицо, выполняющее работы по договору гражданско-правового характера.

6. Обязательное условие признания гражданина безработным:

- а) отсутствие заработка;
- б) наличие I и II группы инвалидности;
- в) отсутствие работы и заработка;
- г) наличие иждивенцев.

7. Выплаты пособия по безработице по общему правилу не может превышать:

- а) 6 месяцев в течение 12 календарных месяцев;
- б) 15 месяцев в течение 24 календарных месяцев;
- в) 12 месяцев в течение 18 календарных месяцев;
- г) 18 месяцев в течение 36 календарных месяцев.

Примерные темы докладов и рефератов

1. Служба занятости в России и за рубежом.
2. Трудоустройство иностранных граждан в Российской Федерации.
3. Статус самозанятых в Российской Федерации.

Основные понятия, которые необходимо уяснить

- ❖ *Занятость;*
- ❖ *Занятые и безработные;*
- ❖ *Квотирование мест;*
- ❖ *Подходящая работа;*
- ❖ *Пособие по безработице;*
- ❖ *Общественная работа.*

ТЕМА 6. ТРУДОВОЙ ДОГОВОР. ЗАЩИТА ПЕРСОНАЛЬНЫХ ДАННЫХ РАБОТНИКА

Учебные цели

- привитие понятий: «трудовой договор», «контракт», получение знаний об их содержании, сторонах; представлений о классификациях трудовых договоров; порядке заключения, изменения и расторжения трудового договора;
- привитие умений по разграничению трудового и гражданско-правового договоров; классификации трудовых договоров; различению переводов и перемещений и определению порядка отстранения от работы;
- привитие навыков составления индивидуального трудового договора, контракта; навыков заполнения трудовых книжек; навыков применения трудового законодательства к ситуациям правоприменительной практики в сфере трудового и административного права.

Методические указания

Трудовой договор реализует одно из основных прав человека и гражданина – право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Предлагаемая тема является одной из ключевых в трудовом праве, поскольку его регулирование охватывает всю динамику трудового отношения, начиная с приема на работу и заканчивая прекращением трудового договора. Трудовой договор является универсальным основанием возникновения трудовых отношений. Наличие трудового договора – индивидуального акта, означает, что работник, его заключивший, находится в трудовом отношении с работодателем.

Что касается определения трудового договора, то оно предусмотрено в ст. 56 ТК РФ:

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

В этом определении содержатся признаки, которые дают возможность ограничивать трудовой договор от гражданско-правовых договоров в сфере труда. К ним относят прежде всего такие признаки, как выполнение работы по обусловленной трудовой функции и выполнение такой работы с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, действующим у данного работодателя.

Обучаемый должен рассмотреть все признаки трудового договора, показать их отличие от смежных гражданско-правовых договоров, контракта государственного служащего и подчеркнуть необходимость оформления трудовых договоров в тех случаях, когда отношение по применению труда имеет признаки трудовых отношений, хотя они оформлены гражданско-правовым договором. Отдельно следует рассмотреть вопрос о мерах, которые предприняты в целях борьбы с работодателем, уклоняющимся от заключения трудового договора.

Во-первых, обучаемым необходимо дать легальное определение трудового договора (ст.56 ТК РФ), выявить общее и отличное таких близких институтов, как трудовой договор и гражданско-правовой договор. Необходимо иметь представление о требованиях, предъявляемых к содержанию трудового договора (ст.57).

Во-вторых, обучаемым следует уяснить основания классификаций трудовых договоров: по субъектному составу (коллективный договор и «индивидуальный» трудовой договор) и срокам (заключенный на определенный и неопределенный срок или «срочный» и «бессрочный»). Преподавателю следует обратить внимание обучаемых на нормы ТК РФ, которые закрепляют в качестве правила заключение трудового договора на неопределенный срок (ст. 58). Применение срочного трудового договора законодателем ограничено. Обучаемым следует четко определить, в каких случаях допускается заключение трудового договора на определенный срок без согласия с работником, в каких случаях и при каких условиях заключение трудового договора на определенный срок допускается с письменного согласия работника и работодателя (ст. 58-59 ТК РФ).

В-третьих, при рассмотрении вопроса о порядке заключения трудового договора требуется уяснить следующие моменты:

- в какой форме допускается заключение трудового договора (устной или письменной);
- общие основания заключения трудового договора;
- что понимается под фактическим допущением к работе;
- какие документы должны предъявить работники при трудоустройстве, в том числе и несовершеннолетние, и что такое трудовая книжка, каковы основные критерии ее ведения;

- что следует понимать под понятиями «необоснованный отказ при приеме на работу» и «деловые качества работника» (см.: п. 10 постановления Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 года).

В-четвертых, особое внимание следует уделить изучению порядка проведения испытания при приеме на работу (ст.70, 71), а именно: запрету на установление отдельным группам работников, сроку испытания, возможности его продления, порядку его оформления.

В-пятых, обучаемым предстоит разобраться с основаниями изменения трудового договора. Принципиальными являются положения, закрепленные в ст.60, которая запрещает работодателю требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, и ст. 72 ТК РФ, устанавливающей, что изменение условий трудового договора возможно только по соглашению сторон.

Формы изменения трудового договора являются:

- перевод: временный (ч. 2 ст. 72), постоянный (ч. 1 ст. 72), по медицинским показаниям (ст. 73);
- изменения условий трудового договора по причинам, связанным с изменениями организационных или технологических условий труда (ст. 74);
- при смене собственника, изменения подведомственности организации и ее реорганизации (ст. 75);
- отстранения от работы (ст. 76).

Изучая вопрос об изменении трудового договора, необходимо уяснить отличия перевода от перемещения.

В-шестых, необходимо понять действие механизма правового регулирования прекращения трудового договора. Для этого необходимо выяснить основания прекращения трудового договора, в частности, иметь представление о существующих классификациях оснований прекращения трудового договора (общие, специальные и дополнительные).

К общим основаниям следует относить основания, которые применимы ко всем работникам и перечислены в ст. 80, 81 (п.1-3, 5-6 ТК РФ). К специальным следует относить основания, применяемые к отдельным категориям работников (в частности, ст.81 п. 4, 7-10; ст.278 п.1, 2 ТК РФ). К дополнительным основаниям принято относить основания индивидуально установленные в трудовом договоре и в тех случаях, когда это допускается ТК РФ и иными федеральными законами (ст. 278 п. 3, ст. 307, 312, 347 ТК РФ).

Безусловно, обучаемым следует обратить внимание на перечень гарантий при увольнении работников различных категорий (ст. 82, 178-181 ТК РФ).

В ходе семинарских (практических) занятий и самостоятельной работы представляется целесообразным приобретение обучаемыми навыков оформле-

ния ряда документов: трудового договора, заявления о переводе на другую должность или в другое структурное подразделение, заявления об увольнении; трудовой книжки и приказа о назначении, переводе или увольнении работника.

Учебные вопросы

1. Понятие и стороны трудового договора. Содержание трудового договора: обязательные и дополнительные условия.
2. Общий порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Вступление трудового договора в силу.
3. Испытание при приеме на работу: порядок установления, сроки и правовые последствия. Лица, которым испытательный срок не устанавливается.
4. Изменение условий трудового договора. Перевод.
5. Защита персональных данных работника: правовое регулирование. Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.
7. Решение задач (по выбору преподавателя).

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу, в которой будут отражены отличия трудового договора, гражданско-правового договора и контракта государственного служащего.

<i>Характеристики</i>	<i>Гражданско-правовой договор</i>	<i>Трудовой договор</i>	<i>Контракт</i>
<i>Сфера отношений (публичная сфера или частно-правовая)</i>			
<i>Определение</i>			
<i>Субъектный состав</i>			
<i>Предмет</i>			
<i>Метод правового регулирования</i>			
<i>Ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение</i>			

Задачи

Задача 1. *Правомерно ли отказать при приеме на работу заявителю, если имеют место следующие основания:*

- отсутствие гражданства Российской Федерации;
- отсутствие вида на жительство Российской Федерации;
- отсутствие постоянного места жительства;
- отсутствие регистрации по месту жительства;

- предпенсионный возраст;
- достижение пенсионного возраста;
- недостаточная квалификация, которая требуется федеральным законом для занятия данной должности;
- наличие квалификации, подтвержденной аттестатом об окончании высшего учебного заведения, не имеющего государственную аккредитацию;
- незнание государственного языка Российской Федерации;
- незнание государственного языка субъекта Российской Федерации;
- наличие судимости.

Задача 2. При заключении трудового договора с шестнадцатилетним Михайловым – учащимся 10-го класса общеобразовательной школы, принимаемым на работу по трудовому договору впервые, начальник отдела кадров потребовал следующие документы:

- свидетельство о рождении;
- паспорт;
- трудовую книжку;
- пенсионное страховое свидетельство;
- индивидуальный налоговый номер;
- разрешение обоих родителей;
- справку о состоянии здоровья;
- характеристику из школы.

Правомерно ли требование начальника отдела кадров?

Какие документы имеет право потребовать работодатель при приеме на работу?

Задача 3. При заключении трудового договора с иностранным гражданином, принимаемым на работу по трудовому договору в РФ впервые, начальник отдела кадров потребовал следующие документы:

- паспорт;
- вид на жительство;
- трудовую книжку;
- документ об образовании;
- листок миграционного учета;
- патент на осуществление трудовой деятельности в РФ;
- пенсионное страховое свидетельство;
- индивидуальный налоговый номер;
- справку о состоянии здоровья участкового терапевта;
- справку о состоянии здоровья психиатра;
- справку о состоянии здоровья нарколога.

Правомерно ли требование начальника отдела кадров?

Какие документы имеет право потребовать работодатель при приеме на работу у иностранного гражданина?

Задача 4. В каких случаях при приеме (на нижеперечисленные должности) работодатель должен потребовать от соискателя справку о наличии (отсутствии) судимости:

- педагог строительного колледжа;
- частный охранник;
- врач детского сада;
- муниципальный служащий;
- продавец супермаркета;
- кладовщик склада готовой продукции;
- тренер детской спортивной школы;
- главный бухгалтер завода.

В каком порядке можно получить справку о наличии (отсутствии) судимости?

Задача 5. Сулеймани при приеме на работу установили трехмесячный срок испытания. По истечении двух месяцев его уволили в связи с неудовлетворительными результатами испытания. Свое увольнение он посчитал незаконным, поскольку его уволили до истечения установленного для него срока испытания, и поэтому он не смог себя проявить. Приказ работодателя об увольнении Сулеймани обжаловал в суд, аргументировав тем, что ему открыта трудовая виза и работодатель не имел права его уволить.

Дайте юридическую аргументацию решения суда.

Задача 6. Бухгалтер Даутова была уволена по собственному желанию. После расторжения трудового договора она обратилась в суд с требованием признать увольнение незаконным и восстановить ее на работе. По мнению Даутовой, работодатель вынудил ее написать заявление об увольнении по собственному желанию и, кроме того, уволил ее со следующего дня после подачи заявления о расторжении трудового договора, хотя в заявлении не был указан срок увольнения.

Рассмотрите данный трудовой спор со всеми возможными вариантами.

Задача 7. Кассир Кушнир был уволен в связи с сокращением штата. По его мнению, увольнение было незаконным, и он обратился в суд. Среди выдвинутых им аргументов были указаны следующие: сокращение штата не вызывалось производственными интересами, его не предупредили персонально под расписку об увольнении, ему не предложили работу, хотя в организации были временно свободные должности работниц, которые находились в отпуске по

уходу за ребенком, имеющаяся одна вакантная должность была предложена другому кассиру, хотя в соответствии со ст. 179 ТК РФ у него было преимущественное право на занятие этой должности.

Проанализируйте эти аргументы и составьте письменное решение суда по данному трудовому спору.

Задача 8. Медсестра Кулькова, отмечая на работе свой юбилей, выпила с коллегами 50 граммов медицинского спирта и была уволена в связи с появлением на работе в состоянии алкогольного опьянения (п. «б» ч. 1 ст. 81 ТК РФ).

Однако суд, куда обратилась Кулькова, восстановил ее на работе.

Объясните, почему суд принял такое решение.

Задача 9. Сутулов работал в компании в должности бухгалтера. В связи с отсутствием на работе более четырех часов он был уволен за прогул. Сутулов утверждает, что у него не было прогула, поскольку он пришел на работу в 14.30, а рабочий день начинается с 9.00, а с 12.00 до 13.00 в организации обеденный перерыв. Следовательно, до обеда он отсутствовал три часа и после обеда полтора часа. Прогулом же является отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение всего рабочего дня (смены). По мнению Сутулова, нет квалифицирующего признака прогула – непрерывное отсутствие более четырех часов подряд.

Какое решение будет принято судом, куда обратился Сутулов с требованием восстановить его на работе?

Задача 10. Гражданин Казахстана Тимербулатов был принят на работу в АО «Прайм» на должность экспедитора. При приеме на работу Тимербулатов представил работодателю трудовую книжку образца, установленного в Республике Казахстан. Инспектор управления кадров Иванов внес в указанную трудовую книжку запись о приеме работника на работу. Начальник отдела кадров обратился к директору АО «Прайм» с представлением о привлечении Иванова к дисциплинарной ответственности за совершение дисциплинарного проступка, выразившегося в нарушении трудового законодательства при приеме работника на работу. Учитывая, что ранее к Иванову уже были нарекания за хранение трудовых книжек работников в открытом ящике, начальник отдела кадров просил уволить Иванова по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Иванов в объяснении указал, что ни в ТК РФ, ни в иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, не установлен запрет на заполнение для иностранных граждан трудовых книжек образца той страны, гражданином которой является работник.

Оцените доводы сторон.

Возможно ли увольнение Иванова в порядке привлечения к дисциплинарной ответственности?

Вопросы для самоконтроля

1. Сформулируйте понятие трудового договора.
2. В чем отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров?
3. Виды трудовых договоров.
4. Перечислите существенные условия трудового договора.
5. Перечислите дополнительные условия трудового договора.
6. Испытание при приеме на работу, его условия.
7. В отношении каких работников существует запрет на испытание при приеме на работу?
8. Трудовая книжка: понятие, правовое регулирование, порядок ведения.
9. Изменение трудового договора.
10. Перевод и перемещение: общее и отличное.
11. Временный перевод.
12. Общие основания прекращения трудового договора.
13. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работника.
14. Порядок прекращения трудового договора по соглашению сторон.
15. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Выберите наиболее правильное утверждение

1. *В каком случае срочный трудовой договор будет считаться заключенным на неопределенный срок:*
 - а) работник остался единственным кормильцем в семье;
 - б) стороны не расторгли договор по истечении срока его действия, а работник продолжает использовать трудовые обязанности;
 - в) работник окончил соответствующий вуз и получил диплом;
 - г) работница предъявляет работодателю справку о беременности.
2. *В каком случае трудовой договор расторгается по инициативе работника:*
 - а) невозможность продолжать работу в связи с зачислением в образовательное учреждение;
 - б) призыв работодателя – индивидуального предпринимателя на военную службу;
 - в) призыв работника на военную службу;
 - г) появление работника в нетрезвом виде.
3. *В каком случае трудовой договор расторгается по инициативе работодателя:*

- а) осуждение работника к наказанию, исключающему возможность продолжение работы;
- б) выход работника на пенсию;
- в) истечение срока трудового договора;
- г) совершение виновных действий, влекущих утрату доверия, работником обслуживающим денежные или товарные ценности.

4. Что считается прекращением трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон:

- а) заключение договора на выполнение работы, противопоказанной лицу по состоянию здоровья;
- б) заключение договора в нарушение постановления судьи и дисквалификации;
- в) неизбрание на должность;
- г) ликвидация организации или прекращение деятельности индивидуальным предпринимателем.

5. К обязательным условиям трудового договора не относятся:

- а) размер должностного оклада работника;
- б) неразглашение охраняемой законом тайны;
- в) обязательное социальное страхование работника;
- г) дата начала работы по трудовому договору.

6. В каком случае срочный трудовой договор будет считаться заключенным на неопределенный срок:

- а) работник остался единственным кормильцем в семье;
- б) стороны не расторгли договор по истечении срока его действия, а работник продолжает использовать трудовые обязанности;
- в) работник окончил соответствующий вуз и получил диплом.

7. К обязательным условиям трудового договора не относятся:

- а) дата начала работы по трудовому договору;
- б) неразглашение охраняемой законом тайны;
- в) обязательное социальное страхование работника.

Примерные темы докладов и рефератов

1. Особенности заключения и прекращения трудовых договоров в исламской правовой системе.

Основные понятия, которые необходимо уяснить

- ❖ *Трудовой договор, заемный труд;*

- ❖ *Контракт;*
- ❖ *Трудовые договоры, заключенные на определенный и неопределенный срок;*
- ❖ *Заемный труд;*
- ❖ *Испытательный срок;*
- ❖ *Трудовая книжка, электронная трудовая книжка;*
- ❖ *Персональные данные;*
- ❖ *Перевод и перемещение;*
- ❖ *Увольнение по собственному желанию.*

ТЕМА 8. ВРЕМЯ ОТДЫХА

Учебные цели

- привитие знаний о праве на отдых, времени и видах отдыха; о понятии «отпуск» и видах отпусков;
- привитие умений по определению порядка предоставления, использования и продолжительности ежегодных оплачиваемых отпусков; определению на работу за пределами установленной продолжительности рабочего времени и режима рабочего времени;
- привитие навыков применения указанного института времени отдыха к ситуациям правоприменительной практики, в том числе и в системе органов внутренних дел.

Методические указания

Предлагаемая к изучению тема «Время отдыха» является важной для понимания таких институтов трудового права, как трудовой договор, рабочее время, оплата труда.

Право на отдых является конституционным правом лиц, работающих по трудовому договору (ст. 37 Конституции РФ). Легальное определение дано в ст. 106 ТК РФ:

время отдыха – время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

Время отдыха имеет сложный механизм правового регулирования. Не только международные договоры, конституционные акты Российской Федерации и ее субъектов, федеральные законы, законы субъектов Российской Федерации, но и подзаконные нормативные акты Российской Федерации и ее субъектов, акты органов местного самоуправления, локальные акты, принимаемые на уровне организации, могут устанавливать нормы отдыха. Так, законодательство субъектов Российской Федерации может устанавливать продолжительность отдыха не меньше времени, установленного федеральным законодательством; дополнительные праздничные дни (например, в Татарстане День республики отмечается 30 августа, отмечается и традиционный религиозный праздник Курбан-байрам).

При изучении вопросов темы обучаемым необходимо усвоить понятие времени отдыха и его виды (перерывы – в течение рабочего дня, междусменный перерыв; еженедельный отдых; выходные и праздничные дни; отпуска (основные и дополнительные, ученический, другие виды).

Основные виды времени отдыха предусмотрены в ст. 107 ТК РФ:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);

- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни и отпуска.

В зависимости от цели предоставления перерывов в работе они подразделяются на *перерывы для отдыха и питания и специальные перерывы*. Обучаемым следует обратить внимание на их продолжительность и порядок установления. Так, еженедельный непрерывный отдых не может быть менее 42 часов (ст. 110 ТК РФ).

Классифицируются отпуска по различным основаниям: *ежегодный основной оплачиваемый отпуск* (ст. 115 ТК РФ) и *ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска* (ст. 116 ТК РФ).

Право на ежегодные оплачиваемые отпуска относится к основным правам работника (ст. 21 ТК РФ). Продолжительность оплачиваемого отпуска не может быть уменьшена, в том числе и в случае совершения работником прогула. Любое соглашение, ограничивающее право на ежегодный оплачиваемый отпуск, является недействительным. Представляется интересной правовая интерпретация такой категории, как отпуск. ТК РФ не определяет понятие отпуска как вида времени отдыха.

Ежегодный оплачиваемый отпуск представляет собой определенное число свободных от работы календарных дней (помимо нерабочих праздничных дней), предоставляемое работникам для непрерывного отдыха и восстановления трудоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

Право работника на ежегодный оплачиваемый отпуск конкретизируется в гл. 19 ТК РФ. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск может быть минимальным (28 календарных дней) или удлиненным (более 28 календарных дней).

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска предоставляются работникам:

- занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- имеющим особый характер работы;
- с ненормированным рабочим днем;
- работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, а также в других случаях, предусмотренных федеральными законами (ст. 116 ТК РФ).

Следует акцентировать внимание обучаемых на том, что ТК РФ устанавливает единое правило исчисления ежегодного основного и дополнительных оплачиваемых отпусков. Все предоставляемые работникам ежегодные оплачиваемые отпуска исчисляются в календарных днях. При исчислении общей про-

должительности дополнительные оплачиваемые отпуска суммируются с ежегодным основным оплачиваемым отпуском (ст. 120 ТК РФ). Основу стажа для получения ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет время фактической работы, т.е. период, в течение которого работник действительно выполнял возложенные на него трудовые обязанности (ст. 121 ТК РФ). В период засчитывается время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы (должность).

Необходимо уяснить порядок предоставления и использования ежегодных оплачиваемых отпусков. Право на использование отпуска за первый год работы возникает у работника по истечении шести месяцев его непрерывной работы у данного работодателя (ст. 122 ТК РФ). По соглашению сторон оплачиваемый отпуск работнику может быть предоставлен и до истечения шести месяцев.

Очередность предоставления оплачиваемых отпусков определяется ежегодно в соответствии с графиком отпусков, утверждаемым работодателем не позднее чем за две недели до наступления календарного года (ч. 1 ст. 123 ТК). Отдельным категориям работников в случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется по их желанию в удобное для них время.

Правила продления или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска на другое время установлены ст. 124 ТК РФ. В основе их лежат обстоятельства, препятствующие работнику использовать отпуск в соответствии с его назначением, т.е. для отдыха.

По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части (ч. 1 ст. 125 ТК РФ). Одна часть этого отпуска должна быть не менее 14 календарных дней (ст. 8 Конвенции МОТ № 132 об оплачиваемых отпусках (1970 г.)). При решении вопроса о разделении отпуска на части необходимо учитывать Рекомендацию МОТ № 47 о ежегодных оплачиваемых отпусках (1936 г.). Работник с его согласия может быть отозван из отпуска (ч. 2 ст. 125 ТК РФ).

В тех случаях, когда работник не может использовать полагающийся ему отпуск в связи с увольнением, ему должна быть выплачена денежная компенсация за все неиспользованные отпуска (ч. 1 ст. 127 ТК РФ).

Обучаемому важно уяснить, что отпуска без сохранения заработной платы подразделяются на две группы:

- 1) отпуска, предоставляемые по письменному заявлению работника по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам, работодатель вправе отказать работнику в предоставлении такого отпуска;

2) отпуска, которые работодатель обязан предоставить на основании письменного заявления работника (предусмотрены ТК РФ, иными федеральными законами либо коллективными договорами) – ст. 128 ТК РФ.

Рассмотренные виды отпуска следует отличать от специальных отпусков, которые не могут быть отнесены к институту времени отдыха: *учебные и творческие отпуска*.

Учебные вопросы

1. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха.
2. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Компенсация за работу в выходные и праздничные дни.
3. Право работника на отпуск. Виды отпусков. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск.
4. Ежегодные дополнительные отпуска, их виды, продолжительность и порядок предоставления.
5. Отпуск без сохранения заработной платы и порядок его предоставления.
6. Решение задач (по выбору преподавателя).

Задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте различные виды времени отдыха, заполнив таблицу.

№	Виды времени отдыха	Кому предоставляется	Продолжительность	Основания предоставления (норма права)

Задачи

Задача 1. Приказом руководителя организации было предусмотрено, что работники завода могут отлучаться во время перерыва для отдыха и приема пищи с территории завода только с разрешения своих непосредственных руководителей. Профком высказал мнение, что такой приказ не соответствует закону.

Каково ваше мнение?

Задача 2. Во время обеденного перерыва срочно потребовался для разгрузки кладовщик, который в это время ушел домой. За самовольный уход со склада в течение рабочего дня кладовщику объявлен выговор. Кладовщик, считая, что на него неправильно наложено дисциплинарное взыскание, обратился с соответствующим заявлением в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС).

Подлежит ли его заявление удовлетворению?

Задача 3. Бухгалтер организации Сергеева работала в выходные праздничные дни: 8 марта и 1 мая. В конце мая Васина обратилась к руководителю организации с просьбой компенсировать ей работу в выходные праздничные дни, предоставив два дня отгула. Руководитель отказался удовлетворить просьбу Сергеевой, указав, что работа в эти дни была оплачена.

Прав ли руководитель?

Задача 4. В государственную инспекцию труда поступили заявления от работников о нарушении права на отпуск:

- Колесниченко, поступил на работу в организацию в порядке перевода, проработал 3 месяца, получил отказ в предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска;

- Тихонову, занятому на вредном производстве и имеющему право на отпуск продолжительностью 31 день, продолжительность отпуска была определена в 28 дней;

- несовершеннолетней Лысенко отказали в предоставлении отпуска спустя 2 недели после начала трудовой деятельности в организации;

- Иевлевой – многодетной матери – было отказано в предоставлении отпуска в летние месяцы с присоединением к нему 2 недель отпуска без сохранения заработной платы;

- Стефаненко отказали в предоставлении отпуска в связи с рождением ребенка;

- Калашникову было отказано в предоставлении денежной компенсации за неиспользованный отдых в текущем году, а Мартыновой – за неиспользованный отпуск в прошлом году;

- Хомейни было отказано в дополнительном отпуске в связи с необходимостью присутствовать на похоронах отца – гражданина Афганистана.

Подготовьте мотивированные ответы инспектора труда.

Задача 5. При заключении трудового договора иностранный гражданин просил установить ему выходные дни: пятницу и субботу, а дополнительными выходными праздничными днями определить дни, приходящиеся на Науруз и Курбан-байрам, обосновывая свою просьбу религиозными традициями. Сотрудник отдела кадров возражал в части удовлетворения требований, настаивал на том, чтобы выходными днями в трудовом договоре были определены пятница и воскресенье; а праздничные дни, связанные с наступлением Нового года, – с 1 по 5 января, 7 января – Рождество Христово.

Объясните аргументацию сотрудника отдела кадров.

Вопросы для самоконтроля

1. Понятие времени отдыха, его виды.
2. Обеденный перерыв; перерыв для кормления ребенка: общее и отличное.
3. Выходные и праздничные дни в Российской Федерации и Республике Татарстан.
4. Междусменный отдых. Междусменный отдых вахтовиков.
5. Перерыв для обогрева и приема пищи. Перекур.
6. Перерывы в ночное время.
7. Ежегодный оплачиваемый отпуск: нормы, порядок предоставления совершеннолетним и несовершеннолетним работникам.
8. Основания и порядок перенесения (продления) отпуска. График предоставления отпусков.
9. Гарантии работникам при использовании отпуска.
10. Каковы основания предоставления ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков?
11. Ученический отпуск.
12. Каков порядок предоставления отпусков без сохранения заработной платы?

Выберите наиболее правильное утверждение

1. *Время отдыха – это время, в течение которого работник:*
 - а) свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению;
 - б) не выполняет свои трудовые обязанности;
 - в) вправе не находиться на своем рабочем месте, которое используется им для отдыха;
 - г) не исполняет свои трудовые обязанности, включая период отстранения работника от работы и нахождения его в отпуске.
2. *Видами времени отдыха являются:*
 - а) перерывы в течение рабочего дня (смены);
 - б) ежедневный (междусменный) отдых;
 - в) отпуск;
 - г) освобождение от работы для выполнения государственных или общественных обязанностей;
 - д) периоды отстранения от работы.
3. *Перерыв для отдыха и питания:*
 - а) не включается в рабочее время;

- б) включается в рабочее время;
- в) если локальными актами закреплено, то включается в рабочее время;
- г) в зависимости от отрасли промышленности может включать в рабочее время.

4. В течение рабочего дня работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью:

- а) не более двух часов и не менее 30 минут;
- б) не менее 30 минут и не более одного часа;
- в) не менее одного часа;
- г) более 30 минут;
- д) не менее одного и не более двух часов.

5. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней:

- а) выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;
- б) выходной день предоставляется непосредственно перед праздничным днем;
- в) выходной день не переносится, за исключением случаев, предусмотренных коллективным договором, соглашением;
- г) Правительство РФ вправе определить другой день отдыха, предоставляемый работникам.

6. В каком случае работодатель обязан предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по просьбе работника:

- а) работнику, допущенному к вступительным испытаниям в вуз;
- б) работнику-пенсионеру на срок до двух недель;
- в) в случае регистрации брака родственников;
- г) в случае рождения ребенка в семье родственников.

7. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится с их письменного согласия:

- а) для предотвращения производственной аварии, катастрофы и устранения их последствий;
- б) продолжения работы при неявке сменяющего работника;
- в) предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества;
- г) окончания работы, сроки исполнения которой истекли;
- д) выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного исполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации.

8. *Правом на ежегодный оплачиваемый отпуск обладают лица, работающие по трудовому договору:*

- а) в организациях любых организационно-правовых форм и у физических лиц;
- б) за исключением работы у физических лиц – индивидуальных предпринимателей;
- в) за исключением работы у физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
- г) за исключением временных (на срок до двух месяцев) и сезонных работников.

9. *Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен в случаях:*

- а) временной нетрудоспособности работника;
- б) выполнения работником в период отпуска обязанностей в выборном профсоюзном органе;
- в) ухода за ребенком, не достигшим возраста трех лет;
- г) обучения работника без отрыва от производства.

10. *Основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:*

- а) 28 календарных дней;
- б) 26 календарных дней;
- в) 30 календарных дней.

Примерные темы докладов и рефератов

1. Время отдыха в трудовом праве стран исламской правовой системы.
2. Ежегодный оплачиваемый отпуск в трудовом праве стран исламской правовой системы.

Основные понятия, которые необходимо уяснить

- ❖ *Время отдыха;*
- ❖ *Ежегодный оплачиваемый отдых;*
- ❖ *Междусменный отдых;*
- ❖ *Перерывы (на прием пищи, обогрев, перекур).*

ТЕМА 12. МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

Учебные цели

- привитие знаний о понятии, значении материальной ответственности работников за ущерб, причиненный организации и ее отличиях от гражданско-правовой ответственности; оснований и условий привлечения к материальной ответственности работников; видах материальной ответственности; полной материальной ответственности: индивидуальной и коллективной (бригадной); порядка определения размера ущерба и его возмещения; правилах материальной ответственности администрации перед работником и ее видах;
- привитие умений по разграничению порядка взыскания материальной ответственности в соответствии с нормами ТК РФ и взыскания ущерба по нормам ГК РФ; определению размера и пределов материальной ответственности сторон трудового договора; разграничению индивидуальной и коллективной (бригадной) полной и иных форм материальной ответственности;
- привитие навыков применения норм, регламентирующих вопросы материальной ответственности, к ситуациям правоприменительной практики.

Методические указания

Согласно ст. 8 Конституции РФ, право собственности признается и защищается государством равным образом, независимо от ее формы – частной, государственной, муниципальной или иной. В связи с этим материальная ответственность работников за ущерб, причиненный при исполнении трудовых обязанностей, является одним из средств защиты права собственности.

Институт материальной ответственности регламентирован разделом IX ТК РФ.

Легальное определение материальной ответственности предполагает *обязанность каждой из сторон трудового договора (работника и работодателя) возместить ущерб, причиненный другой стороне в результате виновного, противоправного неисполнения своих трудовых обязанностей* (ст. 232 ТК РФ). Следует обратить внимание обучаемых на отличие института материальной ответственности от гражданской имущественной ответственности. Сторона, привлекаемая к материальной ответственности, возмещает *прямой действительный ущерб*; субъект, привлекаемый к гражданской имущественной ответственности, возмещает ущерб и упущенную выгоду. Новеллой ТК РФ от 30 декабря 2001 года является возможность возмещения работодателем морального вреда работнику.

Материальная ответственность по субъектному составу подразделяется на:

- ответственность работника перед работодателем, в том числе бригадную материальную ответственность;

- ответственность работодателя перед работником;

по размеру:

- ограниченную;
- полную.

Статья 239 ТК РФ предусматривает обстоятельства, которые исключают материальную ответственность работника, если ущерб был причинен:

- вследствие обстоятельств «непреодолимой силы»;
- в состоянии необходимой обороны;
- в состоянии крайней необходимости;
- вследствие «нормального хозяйственного риска»;
- вследствие неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

При изучении темы внимание обучаемых следует обратить на следующее. Центральное место в институте материальной ответственности занимает материальная ответственность работника. Материальная ответственность работника возникает при наличии четырех условий: прямого действительного ущерба; противоправности поведения работника, причинной связи между действием (бездействием) работника и ущербом; вины работника в форме умысла или неосторожности.

Понятие прямого ущерба отличается от понятия «неполученные доходы» или «упущенная выгода» (ст. 238 ТК РФ).

Прямой действительный ущерб – реальная стоимость имущества работодателя или третьих лиц, пострадавшего от действий работника или затрат на его ремонт.

Законодательство о материальной ответственности работника за ущерб, виновно причиненный им при исполнении трудовых обязанностей, устанавливает пределы привлечения к ответственности, предусматривая гарантии сохранения заработной платы работника (в частности, охрану зарплаты от чрезмерных удержаний).

Трудовое право предусматривает *два вида материальной ответственности работников: ограниченную и полную*. Ограниченная материальная ответственность заключается в обязанности работника возместить прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом предела (части) его заработной платы. Вместе с тем не следует путать пределы ответственности с ограничением размера ежемесячных удержаний из зарплаты. В соответствии со ст. 138 ТК РФ, общий ежемесячный размер всех удержаний не может превышать 20 %, а в случаях, особо предусмотренных законодательством, – 50 % заработной платы, причитающейся к выплате. При удержании по нескольким исполни-

тельными документам за работником должно быть сохранено 50 % заработка. Это ограничение не применяется при взыскании вреда, причиненного здоровью, при возмещении вреда в результате смерти кормильца, а также ущерба, причиненного преступлением. В этих случаях размер удержаний из зарплаты не может превышать 70 % .

Полная материальная ответственность, равная размеру причиненного ущерба, применяется только в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ. Особого внимания обучаемых заслуживают вопросы об ответственности работников, заключивших письменные договоры о полной материальной ответственности (индивидуальной или коллективной (бригадной)). Материальная ответственность наступает в этих случаях при наличии одновременно четырех условий:

- достижения 18-летнего возраста;

- занятия должности или выполнения работы, указанной в специальном Перечне, утвержденном постановлением Министерства труда и социального развития РФ № 85 от 31 декабря 2002 года «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»;

- передачи ценностей, непосредственно связанной с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства;

- наличия письменного договора.

Материальная ответственность наступает в этих случаях лишь за ущерб, причиненный в результате необеспечения сохранности вверенного имущества (за недостачу, порчу). Иные случаи причинения ущерба материально ответственными лицами влекут ответственность на общих основаниях.

Важно уяснить порядок возмещения ущерба. Трудовое право установило три порядка возмещения ущерба: *добровольный, административный (по распоряжению работодателя) и судебный (ст. 248 ТК РФ)*. При этом возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия (бездействие), которыми причинен ущерб.

Материальная ответственность работодателя перед работником регламентирована ст. 234 – 237 ТК РФ:

- за утрату заработка в связи с незаконным лишением работника возможности трудиться (ст. 234);

- за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235);

- за задержку заработной платы и других выплат (ст. 236).

Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсации морального вреда -- одна из основных обязанностей работодателя (ст. 22 ТК РФ). Возмещение морального вреда ст. 237 ТК РФ. Моральный вред за физические или нравственные страдания работника возмещается в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае возникновения спора – судом. Моральный вред возмещается независимо от возмещения имущественного ущерба.

Учебные вопросы

1. Понятие и значение материальной ответственности в трудовом праве. Отличие материальной ответственности по трудовому праву от имущественной ответственности по гражданскому праву.

2. Материальная ответственность работника перед работодателем. Основания и условия привлечения к материальной ответственности работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

3. Виды и пределы материальной ответственности работника перед работодателем.

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

5. Случаи возложения полной материальной ответственности на несовершеннолетних работников.

6. Определение размера причиненного ущерба. Порядок взыскания ущерба: (добровольный, взыскиваемый по распоряжению работодателя и в судебном порядке).

7. Материальная ответственность работодателя перед работником: понятие, виды. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.

8. Решение задач (по выбору преподавателя).

Задания для самостоятельной работы

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

Критерии разграничения материальной ответственности и гражданской имущественной	
Материальная ответственность по нормам трудового права	Имущественная ответственность по нормам гражданского права

Задачи

Задача 1. *Относится ли к прямому действительному ущербу:*

- штраф за нарушение требований охраны труда, выплаченный работодателем;
- дважды начисленная и выплаченная работнику заработная плата;
- денежная компенсация за задержку выплаты заработной платы;
- расходы на ремонт испорченного имущества;
- провоз пассажира без билета;
- оплата вынужденного прогула работнику;
- убытки, возникшие в результате разглашения работником коммерческой тайны;
- время вынужденного прогула работника – иностранного гражданина, который подвергся административному выдворению за пределы РФ.

Задача 2. В результате грубого нарушения технологического процесса токарь Аксененко повредил станок, ремонт которого обошелся работодателю в 100 000 руб. Поскольку станок ремонтировался три недели, работодатель не получил запланированную прибыль в размере 150 000 руб., заплатил штраф за недопоставленную продукцию в размере 50 000 руб., а также оплатил двум сменщикам Аксененко простой в размере 40 000 руб. Заработная плата Аксененко составляет 30 000 руб.

Может ли Аксененко быть привлечен к материальной ответственности?

Если привлечение к материальной ответственности возможно, то в каком размере?

Задача 3. Директор предприятия поручил водителю доставить в больницу работника, получившего производственную травму. При сопровождении больного водитель совершил дорожно-транспортное происшествие, в результате которого был причинен ущерб автомобилю организации в сумме 50 000 рублей. В ходе рассмотрения обстоятельств ДТП была установлена вина водителя организации.

Будет ли работник нести материальную ответственность за причинение материального ущерба организации?

Изменится ли размер материальной ответственности в том случае, если с водителем не был заключен договор о полной материальной ответственности?

Задача 4. В результате неосторожных действий станочника Ключкова была выведена из строя автоматическая линия, на ремонт которой ушла вся рабочая неделя. На данной линии были заняты пять человек, которые оставались это

время без работы, получили зарплату в меньшем размере за время вынужденного простоя.

Возможно ли возложение материальной ответственности на Клочкова?

Если да, то из каких сумм будет складываться его материальная ответственность?

Задача 5. Водитель Смирнов систематически перегружал автомобиль и перевозил по заданию автохозяйства вместо 3,5 тонны грузы весом 4 и более тонн. По итогам месяца у него постоянно образовывался перерасход бензина, за что бухгалтерия ежемесячно удерживала из его зарплаты деньги за перерасход горючего. Смирнов, полагая, что удержания производятся незаконно, обратился в КТС с заявлением о возврате незаконно удерживаемых сумм за последний год работы.

Правомерны ли удержания из заработной платы Смирнова? За какой период он может потребовать возврат денег?

Задача 6. 3. На складе производственных товаров протекала крыша. Ливень, длившийся несколько часов, залил все складские помещения. Несмотря на попытки заведующего складом Обухова спасти продукты, значительная их часть была испорчена. Возместить ущерб завскладом отказался.

Есть ли основания для привлечения Обухова к материальной ответственности?

Если основания имеются, какой вид материальной ответственности будет у Обухова?

Задача 7. Работодатель обратился с иском к Галкиной — заведующей магазином, о привлечении ее к материальной ответственности по факту выявленной недостачи. Помимо заведующей, к материальной ответственности были привлечены контролеры-кассиры этого магазина. Работодатель просил взыскать со всех виновных работников ущерб в равных долях. Галкина в суде заявила, что она не занималась реализацией товара и не имела доступа к кассе, поэтому оснований для привлечения ее к ответственности не имеется.

Решите дело.

Задача 8. В юридическую фирму поступил запрос от ОАО «Юпитер» по поводу договоров о полной материальной ответственности работников. В частности, в нем содержались следующие вопросы:

- может ли работник отказаться от заключения договора о полной материальной ответственности и как быть работодателю в случае отказа;

- наступает ли полная материальная ответственность на основании п. 2 ст. 243 ТК РФ при обнаружении факта порчи вверенного имущества работником компании;

- обязательно ли договор о полной материальной ответственности должен соответствовать форме, утвержденной постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности»;

- можно ли вместо договора о полной материальной ответственности включить в трудовой договор с работником условие о полной материальной ответственности;

- какой разовый документ имеется в виду в п. 2 ст. 243 ТК РФ;

- можно ли работника, с которым заключен договор о полной материальной ответственности, привлекать за недостачу вверенного имущества не к полной, а к ограниченной материальной ответственности или вообще к ответственности не привлекать.

Подготовьте аргументированные ответы.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое материальная ответственность, в чем её отличие от гражданской (имущественной) ответственности?

2. Назовите виды материальной ответственности.

3. Перечислите обстоятельства, исключающие наступление материальной ответственности работника.

4. Перечислите основания наступления материальной ответственности работника.

5. Перечислите случаи наступления полной материальной ответственности.

6. Какие существуют ограничения удержаний из зарплаты работника в случае его привлечения к материальной ответственности.

7. Дайте определению понятию «бригадная (коллективная) материальная ответственность». Укажите пределы материальной ответственности членов бригады.

8. Назовите случаи привлечения работодателя к материальной ответственности.

Выберите наиболее правильное утверждение

1. По общему правилу работник, причинивший своему предприятию материальный ущерб, несёт:

- а) полную материальную ответственность;
- б) материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка, если иное не установлено ТК РФ и федеральными законами;
- в) размер ущерба, подлежащий взысканию, определяется по согласованию руководителя с работником;
- г) ограниченную материальную ответственность в размере действующего ущерба, но не более 1/3 своей тарифной ставки.

2. Материальная ответственность закрепляется:

- а) устным соглашением;
- б) трудовым договором;
- в) письменным соглашением.

3. С согласия работодателя работник может передать ему для возмещения причиненного ущерба:

- а) только деньги;
- б) как деньги, так и равноценное имущество;
- в) может исправить поврежденное имущество.

4. Не относится к видам материальной ответственности:

- а) полная;
- б) ограниченная;
- в) бригадная (коллективная);
- г) персональная.

5. Письменные договоры о полной материальной ответственности могут заключаться с работниками ... ценности или иное имущество (выбрать подходящее утверждение):

- а) достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности;
- б) достигшими возраста 16 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные ценности;
- в) непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности.

6. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба не возлагается на работника в случаях:

- а) умышленного причинения ущерба;
- б) причинении ущерба в состоянии аффекта;
- в) разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну;

г) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора.

7. Письменный договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности за причинение ущерба заключается между работодателем и:

- а) всеми членами коллектива (бригады);
- б) представителем коллектива работников (бригадиром);
- в) представителем коллектива работников (бригадиром) и выборным профсоюзным органом организации
- г) всеми членами коллектива (бригады) и выборным профсоюзным органом организации.

8. Работодатель имеет право с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб:

- а) отказаться от его взыскания, за исключением случаев причинения ущерба преступлением или административным проступком;
- б) повысить размер возмещаемого ущерба;
- в) полностью или частично отказаться от его взыскания с виновного работника.

9. Если по соглашению сторон трудового договора возмещение материального ущерба работником производится с рассрочкой платежа, то работник:

- а) должен выплачивать часть суммы, подлежащей возмещению не реже одного раза в месяц;
- б) самостоятельно определяет порядок возмещения ущерба в пределах срока его возмещения, оговоренного соглашением;
- в) обязан предоставить работодателю письменное обязательство о возмещении ущерба с указанием конкретных сроков платежей.

10. При привлечении работника к материальной ответственности орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника снизить размер ущерба, подлежащий взысканию, за исключением случаев причинения ущерба преступлением:

- а) совершенным в корыстных целях;
- б) должностным;
- в) административным проступком.

Примерные темы докладов и рефератов

1. Материальная ответственность в системе органов внутренних дел Российской Федерации.
2. Материальная ответственность сотрудников полиции за рубежом.

Основные понятия, которые необходимо уяснить

- ❖ *Материальная ответственность;*
- ❖ *Прямой действительный ущерб;*
- ❖ *Материальная ответственность работника;*
- ❖ *Материальная ответственность работодателя;*
- ❖ *Возмещение морального вреда работнику;*
- ❖ *Ограниченная и полная материальная ответственность;*
- ❖ *Бригадная материальная ответственность.*

ТЕМА 13. ОХРАНА ТРУДА

Учебные цели

- привитие понятий: «охрана труда», «опасные и вредные условия труда», «несчастного случая» и «профессионального заболевания»; знаний об источниках, регулирующих вопросы охраны труда; органах, ответственных за соблюдение норм об охране труда; обязанностях работодателя по обеспечению безопасных условий труда; обязанностях работника по соблюдению правил безопасности на производстве, ответственности за их несоблюдение;
- привитие умений применения понятийного аппарата и нормативных правовых актов в области охраны труда; составления локальных правовых актов, связанных с соблюдением требований по охране труда; применения нормативных правовых актов, связанных с порядком расследования и учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний;
- привитие навыков применения материальных норм трудового законодательства, регламентирующих вопросы охраны труда, к ситуациям правоприменительной практики.

Методические указания

Часть 3 ст. 37 Конституции РФ гарантирует право каждого на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены. В ст. 2 ТК РФ в числе основных принципов правового регулирования труда также закреплено право на охрану труда. Правовая система обеспечения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности получила закрепление в разд. X ТК РФ «Охрана труда» и других разделах и статьях ТК РФ, иных нормативных правовых актах. Одним из направлений государственной политики в области охраны труда являются государственные нормативные требования охраны труда, которые обязательны для выполнения всеми юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности. Порядок их разработки, утверждения и изменения установлен ТК РФ (ст. 211). Эти требования обязательны для всех работодателей независимо от организационно-правовой формы. Государство установило определенную ответственность за их выполнение на каждом производстве и каждом рабочем месте. Постановлением Правительства РФ от 27 декабря 2010 г. № 1160 утверждено Положение о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда.

ТК РФ закрепляет право работника на полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте (ст. 21).

Охрана труда – это комплексная система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности. Она построена на основных принципах государственной политики в области организации охраны труда, обеспечении гарантий прав работников на охрану труда, организации контроля (надзора) за соблюдением законодательства об охране труда и др.

Обучаемым при изучении темы необходимо иметь в виду, что в трудовом праве понятие охраны труда используется в широком и узком смысле. В широком смысле *под охраной труда понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности, включающая правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и иные мероприятия (ст. 209 ТК РФ).*

В узком смысле охрана труда как институт трудового права включает в себя:

- 1) нормы, закрепляющие право работника на охрану труда и гарантии осуществления этого права; льготы и компенсации за неблагоприятные условия труда;
- 2) нормы, закрепляющие обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда;
- 3) специальные нормы об охране трудовых прав женщин, несовершеннолетних, инвалидов;
- 4) нормы, регулирующие деятельность органов надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде, правил об охране труда и ответственность работодателя за нарушение этого законодательства.

Отношения работодателя и работника по охране труда относятся к правоотношениям, тесно связанными с трудовыми правоотношениями (ст. 2 ТК РФ). Отношения по охране труда являются сопутствующими трудовым правоотношениям, они призваны обеспечить надлежащие условия труда работнику, снизить риск профессиональных заболеваний и возникновения несчастных случаев на производстве.

Обучаемым следует уделить внимание изучению вопросов о праве работника на охрану труда, гарантиях права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда, которые раскрываются в ТК РФ (гл.36). В институт охраны труда включаются также специальные нормы об охране труда женщин, несовершеннолетних и инвалидов.

Наряду с общими мерами по охране труда, установленными для всех работников, обучаемым необходимо уяснить и специальные, дополнительные правила, отражающие особенности регулирования отношений в области охраны труда женщин, молодежи, лиц с ограниченной трудоспособностью, работников с семейными обязанностями.

В рамках рассматриваемой темы обучаемым предстоит изучить вопросы расследования и учета несчастных случаев на производстве, знать, какие несчастные случаи считаются производственными, подлежат расследованию и учету, порядок их расследования, особенности расследования групповых несчастных случаев, а также несчастных случаев со смертельным исходом и т.д.

Глава 35 ТК РФ посвящена организации охраны труда, включающей нормы по государственному управлению охраной труда и обеспечению соблюдения требований охраны труда работодателями. Государственное управление охраной труда осуществляется Правительством РФ непосредственно или по его поручению федеральным органом исполнительной власти, ведающим вопросами охраны труда, и другими федеральными органами исполнительной власти (Минтруд России).

Особого внимания заслуживает изучение обязанностей работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда, поскольку от того, насколько добросовестно выполняет работодатель свои обязанности в этой сфере, зависит реальное обеспечение прав работников на охрану труда (ст. 212 ТК РФ). Трудовой кодекс определяет нормы численности работников, при которых в организации необходимо создавать службу по охране труда или должна вводиться должность специалиста по охране труда (ст. 217 ТК РФ).

Важным вопросом темы является изучение осуществления государственного надзора, в частности, за соблюдением правил по безопасному ведению работ в отдельных отраслях промышленности (Ростехнадзор, ст. 366 ТК РФ); государственного санитарно-эпидемиологического надзора за соблюдением организациями санитарно-гигиенических и санитарно-противоэпидемических норм и правил (Роспотребнадзор, ст. 368 ТК РФ). Указанные государственные органы (в своей сфере надзора) имеют властные полномочия по приостановлению производства в угрожающих случаях, наложению штрафов на лиц, виновных в этих правонарушениях. Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда осуществляют профсоюзы в лице соответствующих органов.

Тесно связанной с вопросом надзора является проблема ответственности за нарушение законодательства об охране труда, обучаемые должны уяснить, что эту ответственность несут как работники, так и работодатель. Работники, виновные в нарушении законодательства, правил и норм по охране труда, могут привлекаться к дисциплинарной, материальной ответственности. Административная ответственность (ст. 5.27 КоАП РФ) выражается в наложении административного штрафа на должностных лиц. Нарушение законодательства о труде и об охране труда лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за

аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

При повреждении здоровья или в случае смерти работника вследствие несчастного случая на производстве либо профессионального заболевания работнику (его семье) возмещаются его утраченный заработок (доход), а также связанные с повреждением здоровья дополнительные расходы на медицинскую, социальную и профессиональную реабилитацию либо соответствующие расходы в связи со смертью работника (ст. 184 ТК РФ, Федеральный закон от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний»).

Обучаемым необходимо изучить вопросы по теме охраны труда, связанные с порядком расследования и учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний (ст. 227–231 ТК РФ).

Учебные вопросы

1. Права и гарантии работника на труд, отвечающий требованиям безопасности и гигиены. Обязанности работника в области охраны труда.

2. Понятие, содержание и значение охраны труда. Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда. Государственная экспертиза условий труда.

3. Служба охраны труда в организации.

4. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда:

- обеспечение работников средствами индивидуальной защиты;
- организация лечебно-профилактического питания;
- санитарно-бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников;
- обучение и профессиональная подготовка работников в области охраны труда.

5. Охрана труда несовершеннолетних. Медицинские осмотры (обследования) несовершеннолетних. Запрещение их труда на тяжёлых, вредных и опасных работах.

6. Расследование и учет несчастных случаев, происшедших с работниками и другими лицами, участвующими в производственной деятельности работодателя. Порядок расследования, оформления материалов и учет несчастных случаев.

7. Ответственность за нарушение требований охраны труда.

8. Решение задач (по выбору преподавателя).

Задания для самостоятельной работы

1. Заполните следующую таблицу:

Специальные правила по охране труда работников отдельных категорий

№ п/п	Категории работников	Дополнительные льготы и гарантии	Нормы права, преду- сматривающие особые правила и льготы	Примечание
	Работники, занятые на работах с вредны- ми и опасными усло- виями труда			
	Женщины			
	Несовершеннолетние			
	Лица с пониженной трудоспособностью			

Задачи

Задача 1. В Государственную инспекцию труда обратился директор ООО «Заря» с вопросом, распространяются ли правила по охране труда на лиц, проходящих производственную практику, стажеров, учеников (лиц, заключивших ученический договор), иностранных граждан?

Дайте нормативно обоснованный ответ.

Задача 2. Кто из нижеперечисленных работников должен проходить периодические медицинские осмотры:

- а) слесарь-сантехник;
- б) инженер-программист;
- в) сотрудник органов внутренних дел;
- г) водитель автомобиля;
- д) учитель общеобразовательной школы;
- е) шахтер;
- ж) менеджер по кадрам;
- з) преподаватель высшего учебного заведения;
- и) медицинская сестра;
- к) сталевар;
- л) авиадиспетчер;
- м) официант.

Назовите виды медицинских осмотров.

Каковы правовые последствия отказа от прохождения медицинских осмотров?

Какие гарантии установлены работникам при прохождении ими медицинских осмотров?

Задача 3. Операторы ЭВМ вычислительного центра обратились к работодателю с просьбой о сокращении продолжительности рабочего дня, ссылаясь на возникавшую в конце рабочего дня сухость и резь глаз. Работодатель отказал в удовлетворении указанной просьбы, но ввел дополнительные оплачиваемые перерывы в работе и ограничил время работы непосредственно с видеотерминалами.

Правильное ли решение принято работодателем?

Дайте аргументированный ответ.

Задача 4. В связи с увеличением цен на бензин и недостатком денежных средств начальник котельной принял решение завозить молоко для кочегаров (его недельную норму) раз в неделю, а не ежедневно. Кроме того, было установлено, что при отсутствии молока работникам может выдаваться сметана или творог.

Правомерно ли такое решение работодателя?

Кто устанавливает нормы бесплатной выдачи молока?

Может ли работодатель вместо молока выплатить работникам эквивалентную стоимость продукта?

Задача 5. Обходчика железнодорожных путей Мамедова во время очередного обхода одного из участков случайно сбил поезд. Расследовавшая обстоятельства его смерти комиссия признала, что гибель не связана с производством (трудовой деятельностью), так как у него заключен не трудовой договор, а ученический.

Правильное ли решение приняла комиссия?

Что понимается под несчастным случаем на производстве?

Каков порядок расследования и документального оформления несчастных случаев?

Задача 6. При проверке кафе «Чай-хана» государственный инспектор труда отметил один недостаток – отсутствие службы охраны труда. Владелец кафе – индивидуальный предприниматель, иностранный гражданин, полагал, что служба охраны труда ему не нужна, ибо в кафе работают члены его семьи (жена, трое сыновей) и два работника (один из них трудится по договору подряда, другой – по договору оказания услуг), лишь в летний период он дополнительно нанимает временных работников.

Должна ли быть у ИП – иностранного гражданина служба охраны труда?

Каковы порядок создания и полномочия службы охраны труда?

Каковы функции службы охраны труда?

Задача 7. Директор завода объявил работникам выговор:

- Андрееву – за отказ использовать каску в качестве средства индивидуальной защиты;
- токарю Болотникову – за работу на станке без защитных очков;
- монтажнику Вакулову – за работу без монтажного пояса на десятом этаже строящегося производственного здания;
- крановщику Григорьеву – за отказ от сдачи экзамена по технике безопасности;
- начальнику технической службы Петрову за допуск к работе технического работника – иностранного гражданина Сулеймани, без вводного инструктажа.

Однако через три дня Андреев продолжал работать без каски, полагая, что забота о безопасности – это его личное дело, а от каски у него болит голова, Болотников опять работал без защитных очков, Вакулов – без монтажного пояса, а Григорьев повторно отказался сдавать экзамен.

Сулеймани не был аттестован по результатам вводного инструктажа.

Работники были уволены по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Правомерны ли действия работодателя?

Задача 8. В ГИТ поступили жалобы рабочих. Они выражали недовольство тем, что им не заменяют старую спецодежду на новую, потому что не истек срок ее носки. По мнению работодателя, в данный срок не включается время нахождения в отпуске, командировке и на лечении в больнице. К тому же один из рабочих носил спецодежду не только на работе, но и дома, вследствие чего она пришла в негодность по его вине.

Каков порядок пользования спецодеждой?

Кто устанавливает нормы ее обеспечения?

Кто должен приобретать, хранить и ремонтировать спецодежду?

Задача 9. Работники заготовительной конторы «Заготовитель» потребовали от работодателя выдать им средства для защиты от клещей, комаров и слепней (репелленты). Работодатель отказал им в удовлетворении просьбы, мотивируя тем, что в ТК РФ подобная обязанность не установлена. После этого трое заготовителей отказались выходить на работу по сбору грибов в лес, ссылаясь на установленное в ТК РФ право на самозащиту. Директор конторы пообещал уволить всех троих за прогул.

Прав ли директор?

Входит ли в обязанности работодателя по охране труда снабжение работников репеллентами?

Задача 10. Подлежат ли расследованию и учету как несчастные случаи на производстве:

- инфаркт, случившийся после объяснения по поводу прогула с начальником структурного подразделения в его кабинете;
- травма, полученная по пути на работу общественным транспортом в результате дорожно-транспортного происшествия;
- укус собаки, бегавшей по стройке, в момент ухода с работы после окончания рабочего дня;
- травма, полученная в результате драки в обеденный перерыв на территории предприятия;
- укус клеща во время междусменного отдыха в летнем оздоровительном лагере;
- травма ноги, полученная при спуске по лестнице из жилого вагончика на территории вахтового поселка в период междусменного отдыха?

Задача 11. При приеме на работу в ресторан поваром Газави специалист по кадрам предложил ему пройти предварительный медицинский осмотр за свой счет, пообещав, что впоследствии ресторан оплатит расходы на медицинские услуги (по предъявлении квитанции об оплате). Газави обратился за консультацией в юридическую клинику одного из вузов с вопросами: обязан ли он проходить медосмотр, кто должен оплатить?

Подготовьте аргументированные ответы.

Кто и в каком порядке проходит обязательные предварительные (при поступлении на работу) медицинские осмотры?

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение охраны труда.
2. Сравнить охрану труда как право, как обязанность.
3. Дайте определение специальной оценки условий труда.
4. Перечислите органы государственного контроля и надзора за соблюдением законодательства об охране труда и их полномочия.
5. Расскажите об ответственности должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда.
6. Расскажите об ответственности работников за нарушение законодательства об охране труда.
7. Расскажите об особенностях порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве при единичном и групповом случаях.

Выберите наиболее правильное утверждение

1. *Охрана труда – система сохранения жизни и здоровья работников в процессе ... деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия:*

- а) трудовой;
- б) хозяйственной;
- в) предпринимательской.

2. *Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на:*

- а) работодателя;
- б) работника;
- в) трудовой коллектив.

3. *Предусмотренные Трудовым кодексом РФ медицинские осмотры (обследования) и психиатрические освидетельствования осуществляются за счет средств:*

- а) работодателя;
- б) работников;
- в) федерального бюджета.

4. *Государственная экспертиза условий труда осуществляется:*

- а) федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным на проведение государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;
- б) работодателем;
- в) трудовым коллективом.

5. *В целях обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба:*

- а) охраны труда;
- б) контроля за соблюдением условий труда;
- в) надзора за условиями труда.

6. *На работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на работах, выполняемых в особых температурных условиях или связанных с загрязнением, работникам сертифицированные специальная одежда, специальная*

обувь и другие средства индивидуальной защиты, а также смывающие и (или) обезвреживающие средства:

- а) бесплатно выдаются;
- б) продаются;
- в) предоставляются в безвозмездное пользование.

7. На работах с вредными условиями труда работникам выдаются бесплатно по установленным нормам:

- а) молоко или другие равноценные пищевые продукты;
- б) деньги и ценные бумаги;
- в) любые средства компенсации причиненного вреда здоровью.

8. Один экземпляр акта о несчастном случае на производстве хранится в течение ... по месту работы пострадавшего на момент несчастного случая на производстве (определить срок):

- а) 45 лет;
- б) 50 лет;
- в) 25 лет.

9. Акт о расследовании группового несчастного случая на производстве с документами и материалами расследования и копиями актов о несчастном случае на производстве на каждого пострадавшего направляются в:

- а) прокуратуру, в которую сообщалось о несчастном случае, а при страховом случае – также в исполнительный орган страховщика;
- б) орган исполнительной власти субъекта Российской Федерации, в который сообщалось о несчастном случае на производстве;
- в) территориальное объединение организаций профессиональных союзов.

Примерные темы докладов и рефератов

1. Охрана труда в странах исламской правовой системы.
2. Охрана труда сотрудников органов внутренних дел в странах исламской правовой системы.

Основные понятия, которые необходимо уяснить

- ❖ *Охрана труда;*
- ❖ *Система охраны труда;*
- ❖ *Право на безопасные условия труда;*
- ❖ *Несчастный случай на производстве;*
- ❖ *Специальная оценка условий труда;*
- ❖ *Порядок расследования несчастных случаев на производстве.*

ТЕМА 14. ОСОБЕННОСТИ РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ОТДЕЛЬНЫХ КАТЕГОРИЙ РАБОТНИКОВ

Учебные цели

- привитие понятий «льготные категории работников» и их виды, категории работников, на которых возлагаются дополнительные обязанности либо ограничения; «лица с семейными обязанностями»; изучение особенностей регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до 18 лет, работников, работающих вахтовым методом; работников, работающих в религиозных организациях;

- привитие умений по применению нормативных правовых актов, регулирующих особенности труда отдельных категорий работников;

- привитие навыков применения нормативных правовых актов, регулирующих особенности труда отдельных категорий работников, к ситуациям правоприменительной практики.

Методические указания

Основные цели изучения этой темы – понять особенности правового регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних, руководителя организации, совместителей и других категорий работников, требующих дифференцированного подхода к регулированию их труда.

Для трудового права характерны единство и дифференциация норм прав. Дифференциация норм необходима для отражения разнообразия правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. Дифференциация правового регулирования труда объективно обусловлена развитием общественной организации труда, наличием вредных или опасных условий труда, вовлечением в производство таких работников, которые требуют специальной защиты (женщин, несовершеннолетних, спортсменов и тренеров, т.д.) и отражена в разделе XII ТК РФ.

Следует иметь в виду, что раздел XII ТК РФ, посвященный особенностям регулирования труда отдельных категорий работников, постоянно пополняется новыми главами и отдельными статьями, что свидетельствует о тенденции углубления дифференциации трудового законодательства. Первоначально ТК РФ contained 16 глав, дифференцирующих законодательство по различным основаниям, как традиционным (половозрастной, отраслевой, территориальный и др.), так и новым, вызванным современными социально-экономическими реалиями (организационно-правовая форма работодателя, особый правовой статус работника). В 2008 г. ТК РФ пополнился главой 54.1 «Особенности регулирования

труда спортсменов и тренеров», в 2011 г. появилась новая глава 51.1 «Особенности регулирования труда работников, занятых на подземных работах», 2013 г. ознаменовался включением в ТК РФ глава 49.1 «Особенности регулирования труда дистанционных работников». В 2014 г. внесена глава 50.1 «Особенности регулирования труда работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства», а с 1 января 2016 г. начнет действовать глава 53.1 «Особенности регулирования труда работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала)». Следует иметь в виду, что, кроме самого ТК РФ, в процессе дифференциации участвуют отдельные федеральные законы иной отраслевой принадлежности. К примеру, закон «Об образовании» уточняет правила главы 52 ТК РФ «Особенности регулирования труда педагогических работников», Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации» существенным образом дополняет ст. 350 ТК РФ об особенностях регулирования труда медицинских работников.

Внимание обучаемых следует обратить на то, что дифференциация правового регулирования труда в современных условиях осуществляется по объективным и субъективным критериям. Объективная дифференциация осуществляется по следующим основаниям:

- природно-климатические условия труда;
- географическое расположение и отраслевые особенности работодателя;
- техногенные факторы;
- организационно-правовая форма работодателя;
- условия и специфика труда и др.

Субъективными основаниями дифференциации выступают физиологические особенности организма, пол, возраст, семейное положение, гражданство работника.

Изучая тему, необходимо в первую очередь определить, что подразумевается под конкретной категорией работников: «лица с семейными обязательствами», «руководитель организации», «совместительство», «сезонный работник», «временный работник», «вахтовый метод работы», «надомный труд», «лицо с пониженной трудоспособностью», «спортсмены и тренеры», «педагогические работники», «медицинские работники».

Кроме того, необходимо обратить внимание не только на особенности материальных норм (рабочее время, время отдыха), но и процессуальных норм, например:

- установленный порядок приема на работу;

- испытательный срок;
- порядок увольнения, сроки предупреждения работника в случае увольнения по инициативе работника.

Изучение темы позволяет дать представление о дополнительных основаниях прекращения трудового договора, что позволяет составить целостную картину оснований прекращения трудового договора.

Углубление дифференциации является одной из современных тенденций развития трудового права России. Все чаще появляются новые основания дифференциации и корректируются традиционные. Например, современный способ организации взаимосвязи работника и работодателя посредством телекоммуникационной сети Интернет породил еще одно новое основание дифференциации. Усиливается так называемая отрицательная дифференциация, выражающаяся в установлении особенностей регулирования труда, которые влекут за собой снижение уровня гарантий работников, установление запретов, ограничение их прав, повышение дисциплинарной и материальной ответственности (особенно это касается так называемых публичных должностей — работников государственных корпораций и компаний, внебюджетных фондов РФ).

Особенность регламентации трудовых отношений отдельных категорий работников выражается в использовании нетипичных источников для установления прав и обязанностей сторон (например, у религиозной организации это внутренние установления). Цель изучения особенностей регулирования труда отдельных категорий работников — освоить способы дифференциации в трудовом праве, понять ее основания (критерии), овладеть навыками применения специальных правовых норм, а также научиться отличать дифференциацию от дискриминации в трудовых отношениях.

Изучаемая тема связана практически со всеми темами курса, поскольку в ней рассматриваются вопросы, касающиеся заключения и прекращения трудового договора, рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, охраны труда, ответственности работников и другие, но лишь с учетом специфики правовой регламентации применительно к разным категориям работников.

Учебные вопросы

1. Общие положения: особенности регулирования труда, случаи установления особенностей регулирования труда.
2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда несовершеннолетних работников.
4. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

5. Особенности регулирования труда лиц, занятых на сезонных работах.
6. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
7. Особенности регулирования труда иностранных граждан.
8. Решение задач (по выбору преподавателя).

Задания для самостоятельной работы

1. Используя Трудовой кодекс РФ, а также иные нормативные акты, составьте таблицу:

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Наименование	Категория работников	Заключение трудового договора	Изменение трудового договора	Расторжение трудового договора	Рабочее время	Время отдыха	Оплата труда

Задачи

Задача 1. При проверке условий труда продавцов продовольственного магазина (все – женщины) профсоюзный инспектор по охране труда установил, что они сами переносят в торговый зал тяжелые ящики и фляги, поскольку дневного грузчика нет.

Какие меры вправе принять профсоюзный инспектор по установленному нарушению?

Какие специальные правила по охране труда женщин Вам известны?

Задача 2. 16-летнего подростка Кащеева приняли на работу в ООО «Быстрые ноги» курьером, установив ему график работы по четыре часа в день, включая воскресенье. Родители подростка были против работы своего сына в воскресенье и обратились в инспекцию труда за разъяснением ситуации.

Дайте мотивированный ответ родителям подростка.

Задача 3. Ахмади был принят на работу в строительно-монтажное управление рабочим по укладке плитки, и с ним был заключен трудовой договор на период: с 1 мая по 30 сентября 2019 г. По истечении срока Ахмади был уволен, с ним был произведен расчет в день увольнения и выдана трудовая книжка. В последнем расчетном листке была указана только заработная плата за соответствующий период. Он обратился в бухгалтерию с вопросом невыплаты ему компенсации за неиспользованный отпуск. В бухгалтерии пояснили, что ему эта выплата не положена, так как он сезонный работник и не отработал шесть месяцев.

Разрешите ситуацию со ссылкой на правовые нормы.

Задача 4. Установите различия в правовом регулировании прекращения трудовых правоотношений работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, и работников, занятых на сезонных работах.

Задача 5. С хлебопеком иностранным гражданином, оформившим патент на осуществление трудовой деятельности в РФ, был заключен трудовой договор в хлебопекарне в качестве совместителя. Другой – основной работы он не нашел и считал эту работу основной. Через шесть месяцев работы был издан приказ о прекращении с ним трудового договора в связи с приемом на работу работника, для которого эта работа будет являться основной. Иностранный гражданин не согласился со своим увольнением, указав на то, что другой работы у него нет, эта работа является единственной, поэтому считает ее основной, а не совместительством, и он настаивает на отмене приказа с соблюдением последующей процедуры увольнения.

Законно ли увольнение иностранного гражданина?

Каков порядок увольнения сотрудников, работающих по совместительству?

Задача 6. Следователь ГСУ г. Самара Потапов в свободное время подрабатывал на юридическом факультете Самарского университета на условиях почасовой оплаты. По окончании учебного года Потапов, отработавший с сентября по июнь 450 часов, потребовал предоставить ему оплачиваемый отпуск. Администрация вуза возражала, ссылаясь на то, что с ним не был заключен письменный трудовой договор.

Обоснованы ли требования Потапова?

Задача 7. Компания «Продвижение», занимающаяся разработкой программного обеспечения, набирает на работу программистов, графических дизайнеров, веб-разработчиков, заключая с ними трудовые договоры о дистанционной работе. В ходе такой практики у работодателя возник ряд вопросов:

- можно ли принять работника на работу в качестве дистанционного, если работодатель и работник находятся в одном городе;
- может ли лицо, принимаемое на работу в качестве дистанционного работника, заключать трудовой договор в письменной форме лично, придя в офис работодателя, а не путем обмена электронными документами;
- необходимо ли в трудовом договоре о дистанционной работе указывать режим работы дистанционного работника или достаточно ссылки на правила внутреннего трудового распорядка? Можно ли вообще не указывать режим труда

и отдыха, оставив это на усмотрение работника и как тогда контролировать выполнение им заданий;

- возможно ли установление ненормированного рабочего дня дистанционному работнику;

- в случае если в трудовом договоре установлен график обязательных сеансов связи работника с работодателем, вправе ли работодатель привлечь работника к дисциплинарной ответственности посредством скайпа за невыход на связь в часы обязательных сеансов связи, которые будут прописаны в трудовом договоре;

- обязательно ли указывать место работы в трудовом договоре о дистанционной работе;

- обязан ли работодатель извещать дистанционного работника о составных частях зарплаты, причитающейся ему за соответствующий период? Если обязан, то возможно ли направлять дистанционному работнику соответствующие извещения по электронной почте;

- необходимо ли использование усиленной квалифицированной цифровой подписи для обмена информацией в электронном виде с дистанционным работником в рамках исполнения им трудовых функций (отправки отчетов по проделанной работе, результатов работ и т.п.);

- работница находится в отпуске по уходу за ребенком до трех лет. Может ли она работать на условиях дистанционной работы у себя дома? Как оформить перевод на дистанционную работу? Не потеряет ли она право на пособие по уходу за ребенком до полутора лет, если будет работать дистанционно дома с режимом рабочего времени, установленным по ее усмотрению;

- обязан ли работодатель знакомить дистанционных работников под роспись с локальными нормативными актами? Если да, может ли это делать путем обмена электронными документами.

Подготовьте аргументированные ответы на поставленные вопросы.

Вопросы для самоконтроля

1. Расскажите о соотношении единства и дифференциации правового регулирования трудовых отношений, назначении дифференциации.

2. Перечислите основания, способы и пределы дифференциации трудового законодательства.

3. Расскажите об особенностях регулирования труда отдельных категорий работников:

- а) женщин, лиц с семейными обязанностями;
- б) работников в возрасте до 18 лет;
- в) руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации;

- г) лиц, работающих по совместительству;
- д) временных и сезонных работников;
- е) работников, работающих вахтовым методом;
- ж) работников, работающих у работодателей – физических лиц;
- з) дистанционных работников и надомников;
- и) лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях;
- к) работников транспорта;
- л) работников, занятых на подземных работах;
- м) педагогических работников;
- н) работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей;
- о) работников религиозных организаций;
- п) спортсменов и тренеров;
- р) работников государственных корпораций и государственных компаний;
- с) медицинских работников;
- т) работников, направляемых временно работодателем к другим физическим лицам или юридическим лицам по договору о предоставлении труда работников (персонала);
- у) иностранных работников.

Выберите наиболее правильное утверждение

1. На каких работах запрещается применение труда женщин:

- а) на работах с вредными и (или) опасными условиями труда;
- б) на подземных работах;
- в) на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые для них нормы?

2. В общем случае женщинам по их заявлению и в соответствии с медицинским заключением предоставляются отпуска по беременности и родам продолжительностью:

- а) 70 календарных дней до родов и 84 календарных дня после родов;
- б) 84 календарных дня до родов и 110 календарных дней после родов;
- в) 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов.

3. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка:

а) не менее двух раз в течение рабочего дня продолжительностью не менее 30 минут каждый;

б) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее часа;

в) не реже чем через каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые включаются в рабочее время и подлежат оплате в размере среднего заработка;

г) не реже чем через два часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый, которые включаются в рабочее время.

4. Для работников в возрасте до 18 лет запрещается:

а) привлечение к сверхурочной работе;

б) привлечение к работе в выходные дни в средствах массовой информации;

в) привлечение к работе в нерабочие праздничные дни в организациях кинематографии.

5. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск работника в возрасте до 18 лет предоставляется продолжительностью:

а) 28 календарных дней;

б) 30 календарных дней;

в) 31 календарный день.

6. Как производится оплата труда работников в возрасте до 18 лет, обучающихся в организациях, осуществляющих образовательную деятельность:

а) пропорционально отработанному времени;

б) в зависимости от выработки;

в) оба варианта верны.

7. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:

а) за две недели;

б) не позднее, чем за месяц;

в) руководитель организации не имеет права на досрочное расторжение трудового договора.

6. Указание в трудовом договоре на то, что работа является совместительством:

- а) является обязательным;
- б) не является обязательным;
- в) производится по требованию работодателя.

7. Работникам, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев, предоставляются оплачиваемые отпуска из расчета:

- а) три рабочих дня за месяц работы;
- б) два рабочих дня за месяц работы;
- в) два рабочих дня за две недели работы.

8. Что является подтверждением периода работы у физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем:

- а) запись в трудовой книжке;
- б) трудовой договор, заключенный в письменной форме;
- в) устное соглашение.

9. Дистанционной работой является:

- а) особая форма осуществления трудового процесса вне места проживания работников;
- б) работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода;
- в) выполнение определенной трудовым договором трудовой функции вне места нахождения работодателя.

10. Режим рабочего времени и времени отдыха дистанционного работника устанавливается:

- а) по своему усмотрению;
- б) по соглашению между работником и работодателем.

11. При приеме работников на сезонные работы испытание не может превышать:

- а) 2 недели;
- б) 4 недели;

в) такого испытания вообще не может быть.

12. К педагогической деятельности не допускаются лица, которым эта деятельность запрещена:

- а) приговором суда;
- б) по медицинским показаниям;
- в) по решению профсоюзов;
- г) отсутствием соответствующего диплома об образовании.

13. Для педагогических работников образовательных организаций устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени:

- а) не более 32 часов в неделю;
- б) не более 34 часов в неделю;
- в) не более 36 часов в неделю.

Примерные темы докладов и рефератов

1. Особенности регулирования труда надомников и дистанционных работников.
2. Особенности регулирования труда иностранных граждан в странах исламской правовой системы.
3. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.

Основные понятия, которые необходимо уяснить

- ❖ Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений;
- ❖ Основания, способы и пределы дифференциации трудового законодательства.

ТЕМА 16. ТРУДОВЫЕ СПОРЫ И ПОРЯДОК ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Учебные цели

- привитие понятия «трудовые споры», причин и условий их возникновения; участников и особенностей индивидуальных трудовых споров; порядка их разрешения; компетенции органов лиц, полномочных разрешать индивидуальные и коллективные трудовые споры; понятий забастовок и случаев, когда забастовки запрещены;
- привитие умений по разграничению индивидуальных и коллективных трудовых споров; определению подведомственности трудовых споров; оформлению заявлений в комиссию по трудовым спорам;
- привитие навыков применения процессуальных норм трудового права, регламентирующих трудовые споры, к ситуациям правоприменительной практики.

Методические указания

Право на индивидуальные и коллективные трудовые споры закреплено в Конституции РФ (ч. 4 ст. 37). Закрепление этого права является важнейшей гарантией соблюдения трудовых прав работающих граждан.

Процессуальные нормы трудового права, определяющие понятие и порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров, в трудовом праве России образуют самостоятельные институты раздела XIII - главы 60 и 61 ТК РФ.

Трудовые споры подразделяются на: индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые споры. Субъектом индивидуального спора, противостоящим работодателю, является определенный работник или гражданин, изъявивший желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора. Субъектами коллективных трудовых споров, противостоящими работодателю или его представителю, являются представители работников, заявляющие требования по поводу установления и изменения условий труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии актов, содержащих нормы трудового права.

Понятие индивидуального трудового спора содержится в ст. 381 ТК РФ. *Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуаль-*

ных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Обучаемым необходимо объяснить, что до момента обращения в комиссию по трудовым спорам (КТС) или в суд индивидуального трудового спора юридически не существует; порядок рассмотрения и разрешения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах определяется, кроме того, гражданским процессуальным законодательством РФ (ст. 383 ТК РФ).

В соответствии со ст. 382 ТК РФ индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам и судами. Наиболее простым и быстрым способом урегулирования индивидуального трудового спора является обращение в комиссию по трудовым спорам (КТС). Разрешение вопроса в КТС имеет определенные преимущества для работника по сравнению с судебным спором: во-первых, рассмотрение индивидуального трудового спора в КТС происходит гораздо быстрее, чем в суде; во-вторых, КТС создается из работников самой организации, поэтому члены комиссии обычно лучше знают суть возникшего конфликта и специфику трудовых отношений в данной организации.

КТС подведомственны все индивидуальные трудовые споры, кроме тех, для которых установлен судебный порядок (ст. 391 ТК РФ). К компетенции КТС относятся споры о взыскании заработной платы, о наложении дисциплинарных взысканий, о применении мер материальной ответственности и др.

Следует обратить внимание обучаемых, что суд является органом, к компетенции которого относится рассмотрение любых индивидуальных трудовых споров. Поэтому именно судебный способ разрешения индивидуальных трудовых споров является на практике основным.

В частности, исключительно в судах рассматриваются трудовые споры по заявлениям:

- работников организаций, где комиссии по трудовым спорам не созданы;
- работника (о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора, об изменении даты и формулировки причины увольнения, о переводе на другую работу, об оплате за время вынужденного прогула либо о выплате разницы в заработной плате за время выполнения нижеоплачиваемой работы, о неправомерных действиях (бездействии) работодателя при обработке и защите персональных данных работника);
- работодателя о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю, если иное не предусмотрено федеральными законами;
- лиц, работающих по трудовому договору у работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;

- работников религиозных организаций.

Кроме того, непосредственно в судах рассматриваются также споры лиц, не состоящих в трудовых отношениях с работодателем:

- об отказе в приеме на работу;
- считающих, что они подверглись дискриминации.

Существенным вопросом темы является вопрос о компенсации морального вреда. По требованию работника суд может вынести решение о возмещении морального вреда (ст. 237 ТК РФ и постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда»).

Приводя примеры причин, способных вызвать нравственные переживания, Пленум Верховного Суда РФ прямо указывает среди таковых потерю работы. Кроме того, незаконное увольнение, а также указание в трудовой книжке неправильной формулировки причины увольнения. Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела, с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, а также требований разумности и справедливости.

Коллективные трудовые споры отличаются от индивидуальных как по субъектному составу, так и по предмету спора. Коллективные трудовые споры возникают либо в ходе коллективных переговоров по заключению коллективного трудового договора, либо в результате принятия локальных правовых актов, содержащих нормы трудового права, либо в результате выдвижения работниками требований, касающихся условий труда. Правом выдвижения таких требований обладают работники и их представители.

Статья 398 ТК РФ определяет *коллективный трудовой спор как неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.*

Первым и обязательным этапом разрешения коллективного трудового спора является его рассмотрение примирительной комиссией. *Примирительная комиссия - временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора.* Стороны коллективного трудового спора не вправе уклоняться от создания примирительной комиссии и участия в ее работе.

Второй возможный этап рассмотрения коллективных споров – рассмотрение при участии посредника. Посредник — это третье, незаинтересованное лицо. *Главная функция посредника — оказание помощи сторонам в поисках взаимоприемлемого решения по урегулированию коллективного трудового спора на основе конструктивного диалога.*

При необходимости стороны коллективного трудового спора могут обратиться в Роструд за рекомендацией кандидатуры посредника, однако рекомендации службы для сторон не обязательны.

Обращение в *трудовой арбитраж* определяет недостижение спорящими сторонами согласия на предыдущем этапе коллективного трудового спора. Действующее законодательство предусматривает возможность создания как временных, так и постоянно действующих трудовых арбитражей.

Особым способом разрешения коллективного трудового спора является забастовка. Право на забастовку признано Конституцией РФ (ч. 4 ст. 37). *Забастовка – это временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (ст.398 ТК РФ).*

Забастовки подразделяются на два вида: основные и предупредительные. Предупредительная забастовка – это временное однократное прекращение работы не более чем на час. Цель организации такой забастовки -- продемонстрировать серьезность намерений работников в отстаивании своей позиции в трудовом споре вплоть до проведения основной забастовки.

Первое занятие

Учебные вопросы

1. Понятие индивидуального трудового спора. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров (досудебный; судебный).

2. Образование комиссии по трудовым спорам (КТС), ее компетенция, сроки обращения в КТС.

3. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС, исполнение и обжалование решений КТС.

4. Порядок исполнения решений КТС и судебных решений по индивидуальным трудовым спорам.

5. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде. Сроки обращения в суд.

6. Решение задач (по выбору преподавателя).

Задания для самостоятельной работы

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

<i>Критерий</i>	<i>Индивидуальные трудовые споры</i>	<i>Коллективные трудовые споры</i>
<i>Предмет спора</i>		
<i>Субъекты</i>		
<i>Подведомственность рассмотрения</i>		

Задачи

Задача 1. Определите подсудность рассмотрения следующих трудовых споров:

- а) работодатель отказал в назначении и выплате премии за досрочное выполнение работы;
- б) работник не согласен с примененным к нему дисциплинарным взысканием в виде замечания;
- в) работодатель отказал работнику в переводе на прежнее место работы по истечении срока временного перевода;
- г) работодателем в одностороннем порядке был изменен размер заработной платы;
- д) директор предприятия отказал иностранному гражданину в приеме на работу в связи с недостаточным знанием русского языка;
- е) сотрудником отдела кадров была разглашена информация о размере заработной платы работника;
- ж) иностранный гражданин предоставил подложные документы при приеме на работу.

Задача 2. Мамедов состоял на учете в службе занятости в целях поиска подходящей работы в качестве официанта. Ему было предложено обратиться в ООО «Русская матрешка», которое искало официанта. Мамедов пришел туда с направлением от службы занятости. По итогам короткого собеседования ему сказали, что на работу его не возьмут. Он попросил указать причину отказа в направлении службы занятости; представитель ООО «Русская матрешка» написал, что Мамедову отказано в приеме на работу в связи с неславянской внешностью.

Может ли Мамедов защитить свои права?

Куда он может обратиться и с какими требованиями?

Какие решения должны быть приняты на основании его обращений?

Задача 3. Фрезеровщик Любимов обратился с заявлением в КТС, в котором просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, оказавшимся предоставить ему отгул за работу в выходные дни. В своем заявлении Любимов писал, что неоднократно в письменной форме просил работодателя дать отгул, в последнем – третьем заявлении -- просил оплатить работу в выходные дни в двойном размере. КТС рассмотрела спор, вынесла решение в пользу работодателя, указав, что по объективным причинам производственного характера работодатель предоставить отгулы не может и что эти отгулы будут работнику предоставлены через 1 месяц.

Сформулируйте правовую оценку решению КТС.

В какой срок фрезеровщик Любимов может обратиться в суд?

Задача 4. Решением общего собрания работников ООО «Луч» было постановлено создать на предприятии КТС. Такое предложение было направлено директору ООО «Луч». Однако директор отказал в создании комиссии, мотивируя тем, что не видит в этом практической необходимости, поскольку трудовые споры решаются судами.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 5. На заводе «Прогресс» в течение пяти месяцев работникам из числа иностранных граждан начисляли заработную плату, выдавали расчетные листки, а деньги не выплачивали.

В какой орган необходимо обратиться иностранным гражданам за защитой своих прав?

В каком порядке должны быть рассмотрены их требования?

Задача 6. Ключев работал охранником гостиницы «Профессорская» и был уволен 1 марта 2019 года по п.5 ст.81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. В суде, куда она обратилась с иском о восстановлении на работу, было установлено: 2 февраля 2019 года в отношении Ключева было применено дисциплинарное взыскание – выговор; 25 февраля 2019 года он опоздал на работу на 1 час ввиду пробки в районе Большого кольца. Факт пробки подтвердился, но причина показалась работодателю неуважительной, так как другие сотрудники прибыли на работу вовремя.

Имеет ли место трудовой спор, если Ключев решила обратиться в юрисдикционный орган?

Какому органу подсудно решение этого спора?

Задача 7. Инженер завода Шутов обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула.

Иск Шутова был удовлетворен, однако директор предприятия дал указание службам завода не пропускать Шутова на территорию организации, а также не выплачивать ему компенсацию за время вынужденного прогула, мотивируя это тем, что решение суда первой инстанции было обжаловано им в кассационном порядке.

Решите дело.

Каков порядок исполнения судебных решений по индивидуальным трудовым спорам?

Вопросы для самоконтроля

1. Чем отличается трудовое разногласие от трудового спора?
2. Классификации трудовых споров.
3. Какие юрисдикционные органы рассматривают индивидуальные трудовые споры?
4. Какие сроки установлены для обращения в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров? Каковы последствия пропуска срока обращения?
5. Каков порядок образования КТС?
6. Каков порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС?
7. Обжалование решения КТС.
8. Исполнение решения КТС.
9. Какие индивидуальные трудовые споры подсудны суду?
10. Как происходит исполнение решения по индивидуальному трудовому спору, вынесенное судом?

Выберите наиболее правильное утверждение

1. *За защитой своих трудовых прав работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам:*

- а) в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в шестимесячный срок;
- в) в течение одного года;
- г) в месячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

2. *В какой срок комиссия по трудовым спорам должна рассмотреть индивидуальный трудовой договор:*

- а) в течение 5 дней;
- б) в течение 14 дней;
- в) в течение 10 дней.

3. Решение комиссии по трудовым спорам может быть обжаловано:

- а) в профсоюзной организации;
- б) в суде;
- в) в органах местного самоуправления.

4. Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации:

- а) в течение 1 месяца со дня обнаружения причиненного вреда;
- б) в течение 6 месяцев со дня обнаружения причиненного вреда;
- в) в течение 1 года со дня обнаружения причиненного вреда.

5. При обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, работники освобождаются от оплаты пошлин и судебных расходов:

- а) да;
- б) нет;
- в) частично.

6. Решение о восстановлении на работе незаконно уволенного работника подлежит исполнению:

- а) через 1 месяц;
- б) через 2 месяца;
- в) немедленно.

7. Закон предусматривает правовые последствия восстановления неправомерно уволенного работника:

- а) ему выплачивается премия;
- б) ему выплачивается все время вынужденного прогула в связи с неправомерным увольнением;
- в) работнику предоставляется прежняя работа с прежними условиями труда;
- г) в течение одного года после восстановления его трудовой договор не может быть расторгнут по инициативе работодателя.

Примерные темы докладов и рефератов

1. Индивидуальные трудовые споры с участием сотрудников органов внутренних дел.

2. Индивидуальные трудовые споры с участием иностранных граждан.

Основные понятия, которые необходимо уяснить

- ❖ *Понятие трудового спора, виды;*
- ❖ *Индивидуальный трудовой спор;*
- ❖ *Подсудность индивидуальных трудовых споров;*
- ❖ *Комиссия по трудовым спорам;*
- ❖ *Судебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров.*

Второе занятие

Учебные вопросы

1. Порядок и сроки рассмотрения коллективного трудового спора: примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже. Порядок образования и полномочия этих органов.

2. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.

3. Забастовка как крайняя мера разрешения коллективного трудового спора. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута.

4. Порядок объявления забастовки. Орган, возглавляющий забастовку, его обязанности в период забастовки. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки.

5. Признание забастовки незаконной и ее правовые последствия. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения, достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража.

6. Решение задач (по выбору преподавателя).

Задания для самостоятельной работы

1. Охарактеризуйте основные этапы при урегулировании коллективных трудовых споров, заполнив таблицу.

<i>№ п/п</i>	<i>Этап</i>	<i>Порядок реализации и срок этапа</i>	<i>Задачи</i>

Задача 1. Пятеро рабочих цеха № 6 АО «ЦветМет» – члены первичной профсоюзной организации – заявили об объявлении голодовки по причине отказа работодателя осуществить перевод данных работников в АО «Сталь» (возможность такого перевода была закреплена в коллективном договоре АО «ЦветМет»). АО «ЦветМет», расценив возникшие разногласия как коллектив-

ный трудовой спор, начал примирительные процедуры, в ходе которых требования работников были удовлетворены.

Являются ли описанные выше разногласия коллективным трудовым спором?

Можно ли выявить в данной ситуации признаки наличия забастовки?

Задача 2. Генеральный директор организации, не согласный с проводившейся забастовкой, обратился в областной суд с иском о признании забастовки незаконной, поскольку не были проведены примирительные процедуры и тем самым нарушен порядок разрешения коллективного трудового спора. В судебном заседании председатель профкома пояснил, что несоблюдение порядка разрешения спора связано с тем, что генеральный директор и представители дирекции всячески уклонялись от создания примирительной комиссии и иных органов в рамках примирительных процедур.

Какое решение должен вынести суд?

Задача 3. Директором ООО «Креатив» Поповым был издан приказ об индексации заработной платы работников организации в соответствии с положениями ТК РФ и действующего коллективного договора. Индексация проведена не была. Первичная профсоюзная организация ОАО «Креатив» обратилась в суд с иском об индексации заработной платы, но суд посчитал, что дело не подлежит рассмотрению и разрешению в порядке гражданского судопроизводства, поскольку оно рассматривается и разрешается в ином судебном порядке.

В каком порядке должен быть разрешен данный спор?

Задача 4. В ходе проведения забастовки, объявленной в поддержку требований работников завода «Электонус», представитель работодателя и забастовочный комитет пришли к соглашению о разрешении спора. Забастовка по решению забастовочного комитета была прекращена. Однако работодатель уклонился от исполнения заключенного соглашения, в результате забастовочный комитет принял решение о возобновлении забастовки. Соответствующее извещение было направлено работодателю за три дня до возобновления забастовки. Работодатель обратился в суд с требованием признания забастовки незаконной.

Какова правовая природа соглашения об урегулировании коллективного трудового спора?

Какие действия вправе предпринять работники при неисполнении работодателем указанного соглашения?

Сформулируйте решение суда.

Задача 5. Всем работникам ООО «Тонус» в течение трех месяцев не выплачивалась заработная плата. Была составлена коллективная жалоба и направлена в прокуратуру. До рассмотрения жалобы в прокуратуре работники приняли решение прекратить работу и направили директору извещение об объявлении забастовки. *Можно ли данный конфликт квалифицировать как коллективный трудовой спор?*

Каков порядок объявления забастовки?

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте определение коллективных трудовых споров.
2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров: выдвижение и рассмотрение требований работников, их представителей; примирительные процедуры.
3. Расскажите о предупреждении коллективных трудовых споров.
4. Понятие забастовки и порядок ее проведения.
5. Ограничение права на забастовку. Незаконные забастовки.

Выберите наиболее правильное утверждение

1. *Работодатель о начале предстоящей забастовки должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за ... дней(я):*
 - а) десять календарных;
 - б) десять рабочих; пятнадцать рабочих;
 - в) пятнадцать рабочих;
 - г) пять рабочих.
2. *Коллективный трудовой спор не рассматривается:*
 - а) примирительной комиссией;
 - б) комиссией по трудовым спорам;
 - в) с участием посредника;
 - г) трудовым арбитражем.
3. *Примирительная комиссия создается в срок до ...дней с момента начала коллективного трудового спора:*
 - а) трех рабочих;
 - б) пяти рабочих;
 - в) семи рабочих.
4. *Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника осуществляется в срок до ... рабочих дней со дня его приглашения (назначения):*
 - а) семи;
 - б) пяти;

в) трех.

5. *Трудовой арбитраж для рассмотрения коллективного трудового спора создается в срок не позднее ... дней со дня окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или посредником:*

- а) трех рабочих;
- б) пяти рабочих;
- в) семи рабочих.

6. *Применение к работникам, участвующим в забастовке, мер дисциплинарной ответственности:*

- а) запрещается, за исключением случаев отказа работников приступить к работе в связи с признанием судом забастовки незаконной;
- б) допускается на общих основаниях;
- в) допускается только с предварительного согласия органа, возглавляющего забастовку.

7. *Увольнение по инициативе работодателя представителей работников, участвующих в разрешении коллективного трудового спора в этот период, допускается:*

- а) только с предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа;
- б) только с учетом мнения уполномочившего их на представительство органа;
- в) на общих основаниях.

8. *Решение об объявлении забастовки принимается ... коллективного(ых) трудового(-ых) спора(-ов):*

- а) собранием (конференцией) работников организации по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение;
- б) представительным органом работников, уполномоченным на разрешение.

9. *Часовая предупредительная забастовка может быть объявлена:*

- а) после пяти календарных дней работы примирительной комиссии;
- б) после трех календарных дней работы примирительной комиссии;
- в) в любое время по решению органа, возглавляющего забастовку.

10. *Работодатель о начале предстоящей забастовки должен быть предупрежден в письменной форме не позднее чем за ... дней(я):*

- а) десять календарных;

- б) три рабочих;
- в) пять рабочих.

11. *Забастовка – это:*

- а) коллективная неявка на работу;
- б) временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей в целях разрешения коллективного трудового спора;
- в) отказ работников работать при невыплате заработной платы.

Примерные темы докладов и рефератов

1. Международно-правовое регулирование коллективных трудовых споров и забастовок.
2. Разрешение коллективных трудовых споров в странах исламской правовой системы.

Основные понятия, которые необходимо уяснить

- ❖ *Понятие коллективного трудового спора;*
- ❖ *Примирительная комиссия;*
- ❖ *Посредник;*
- ❖ *Трудовой арбитраж;*
- ❖ *Забастовка и ее виды.*

Список литературы

а) нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г. // Российская газета. (далее: РГ) - 1993. - 25 декабря.
2. Декларация прав и свобод человека и гражданина: принята Верховным Советом РСФСР 22 ноября 1991 г. // Ведомости РФ. - 1991. - № 52. - Ст. 1865.
3. Всеобщая Декларация прав человека: принята и провозглашена Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г. // Международные акты о правах человека: сб-к документов. - М., 1998.
4. О принудительном или обязательном труде: Конвенция МОТ № 29 (1930 г.) // МОТ. Конвенции и рекомендации. - Женева, 1991. - Т.1.
5. Об инспекции труда в промышленности и торговле: Конвенция МОТ № 81 (1947г.): ратифицирована Российской Федерацией в Международном бюро труда 02.04.1998 г. // Бюллетень Минтруда России. - 1998. - №3.
6. О свободе ассоциации и защите права на организацию: Конвенция МОТ № 87 (1948 г.) // Конвенции и рекомендации МОТ. 1919-1956. - М., 1991. - Т.1.
7. О применении принципов права на организацию и на ведение коллективных переговоров: Конвенция МОТ № 98 (1949 г.) // МОТ. Конвенции и рекомендации. 1919-1956. - М., 1991. - Т.1.
8. О дискриминации в области труда и занятости: Конвенция МОТ № 111 (1958 г.) // МОТ. Конвенции и рекомендации. 1919 - 1956. - М., 1991.- Т.1.
9. О политике в области занятости: конвенция МОТ № 122 (1964 г.) // Конвенции и рекомендации МОТ. 1957-1990. - М., 1991. - Т.2.
10. О содействии коллективным переговорам: Конвенция МОТ № 154 (1981 г.) // Конвенции и рекомендации МОТ. 1957 - 1990. - М., 1991. - Т.2.
11. О равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин; трудящихся с семейными обязанностями: Конвенция МОТ № 156 (1981 г.): ратифицирована Российской Федерацией 11.02.1998 // Собрание законодательства Российской Федерации (далее: СЗ РФ). 1998 - № 44. - Ст. 5020.
12. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть первая): Федеральный закон от 30 ноября 1994 г. №51-ФЗ (с послед.изм. и доп.) // РГ. - 1994. - № 238-239.
13. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая): Федеральный закон РФ от 26 января 1996 г. № 14-ФЗ // РГ. - 1996. - № 2; № 24; № 25; № 27.
14. Уголовный кодекс Российской Федерации: Федеральный закон от 13.06.1996 № 63-ФЗ // СЗ РФ. - 1996. - №25.- Ст. 2954.
15. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях: Федеральный закон от 30.12.2001 № 195-ФЗ // РГ. - 2001. - №256.
16. Трудовой кодекс: Федеральный закон от 30 декабря 2001 г. № 197 – ФЗ (с послед.изм. и доп.) // СЗ РФ. - 2002. - № 1 (ч.1). - Ст. 3.

17. Об общественных объединениях: Федеральный закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ // СЗ РФ. - 1995. - № 21. - Ст. 1930.
18. О прокуратуре Российской Федерации: Федеральный закон в ред. от 17.11.1995 № 195-ФЗ // РГ. - 1996. - № 3. - Ст. 150.
19. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: Федеральный закон от 24.11.1995 № 181-ФЗ // СЗ РФ. - 1995. - №48. - Ст. 4563.
20. О некоммерческих организациях: Федеральный закон от 12.01.1996 № 7-ФЗ // СЗ РФ. - 1996. - № 3. - Ст. 145.
21. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ // СЗ РФ. - 1996. - № 3. - Ст. 148.
22. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: Федеральный закон от 27.07.1998 № 125 -ФЗ // РГ. - 1998. - 12 августа.
23. Об основах муниципальной службы в Российской Федерации: Федеральный закон от 08.01.1998 № 208-ФЗ // СЗ РФ. - 1998. - № 2. - Ст. 224.
24. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: Федеральный закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ // РГ. - 1999. - № 90.
25. Об альтернативной гражданской службе: Федеральный закон от 25.07.2002 № 113-ФЗ // РГ. - 2002. - № 138-139.
26. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: Федеральный закон от 25.07.2002 № 115-ФЗ // СЗ РФ. - 2002. - № 30. - Ст. 3032.
27. Об объединениях работодателей: Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ // РГ. - 2002. - № 228.
28. О связи: Федеральный закон от 07.07.2003 № 126-ФЗ // СЗ РФ. - 2003. - № 28. - Ст. 2895.
29. О государственной гражданской службе Российской Федерации: Федеральный закон от 27 июля 2004 № 79-ФЗ // РГ. - 2004. - № 162.
30. О полиции: Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ // РГ. - 2011.- 8 февраля.
31. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: Федеральный закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ // РГ. - 2011. - 20 июля.
32. О службе в органах внутренних дел: Федеральный закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ // РГ. - 2011. - 1 декабря.
33. Об образовании: Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (с последующими изменениями и дополнениями) // СЗ РФ.- 2012. - № 53. - Ст. 7598; 2013. - № 19. - Ст. 2326.
34. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваниях: Федеральный закон от 24.07.1998 № 125-ФЗ // СЗ РФ. - 1998. -№ 31. - Ст. 3803.
35. О специальной оценке условий труда: Федеральный закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ // СЗ РФ. - 2013. -№ 52 (ч.1). - Ст. 6991.

36. О страховых пенсиях: Федеральный закон от 28.12.2013 № 400-ФЗ // СЗ РФ. - 2013. - № 52 (ч.1). - Ст. 6965.
37. О занятости населения в Российской Федерации: Закон РСФСР от 19.04.1991 № 1032-1: с послед. изм. и доп. // СЗ РФ. - 1996.- № 17. - Ст. 1915.
38. О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС: закон Российской Федерации от 15.05.1991 №1244-1: с послед. изм. и доп. // ВВС РФ. - 1992. - №32. - Ст. 1861.
39. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: закон Российской Федерации от 02.06.1993 №4520-1 // ВВС. - 1993. - №16. - Ст. 551.
40. О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации: указ Президента РФ от 07.09.2010 № 1099 //СЗ РФ. - 2010. - №37.- Ст. 4643.
41. О Дисциплинарном уставе органов внутренних дел Российской Федерации: Указ Президента РФ от 14.10.2012 № 1377 (ред. от 07.04.2017) // СЗ РФ. - 2012. -№ 43. - Ст. 5808.
42. Вопросы прохождения службы сотрудниками органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 22.11.2012 № 1575 (ред. от 27.03.2019) // СЗ РФ. - 2012. -№ 48. - Ст. 6668.
43. Об утверждении Положения о государственной санитарно-эпидемиологической службе Российской Федерации и Положения о государственном санитарно-эпидемиологическом нормировании: постановление Правительства РФ от 24.07. 2000 № 554 // СЗ РФ. - 2000. - № 31.
44. Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний: постановление Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 № 967 // СЗ РФ. - 2000. -№ 52 (ч.2). - Ст. 5149.
45. Об утверждении Положения о разработке, утверждении и изменении нормативных правовых актов, содержащих государственные нормативные требования охраны труда: постановление Правительства Российской Федерации от 27.12.2010 № 1160 // СЗ РФ. - 2011. -№ 2. - Ст. 342.
46. О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную: постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 // Собрание актов Президента и Правительства РФ. – 1993. - № 7. - Ст. 566.
47. О порядке заключения трудовых договоров и аттестации руководителей федеральных государственных унитарных предприятий: Постановление Правительства Российской Федерации от 16.03.2000 № 234 // РГ. - 2000. - № 61.
48. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещено применение труда женщин: постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 162 // СЗ РФ. - 2000. - №10. - Ст. 1130.
49. Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещено применение труда лиц моложе восемнадцати лет: постановление Правительства Российской Федерации

от 25.02.2000 № 163 // СЗ РФ. - 2000. - № 10. - Ст. 1131.

50. Об утверждении Правил установления степени утраты профессиональной трудоспособности в результате несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: постановление Правительства Российской Федерации от 16.10.2000 № 789 // РГ. - 2000. - № 210.

51. Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний: постановление Правительства Российской Федерации от 15.12.2000 № 967 // СЗ РФ. - 2000. - № 52 (ч.2). - Ст. 5149.

52. О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности: постановление Правительства Российской Федерации от 14.11.2002 № 823 // СЗ РФ. - 2002. - № 347. - Ст. 4678.

53. Об особенностях работы по совместительству педагогических, медицинских, фармацевтических работников и работников культуры: постановление Правительства Российской Федерации от 04.04.2003 № 197 // СЗ РФ. - 2003. - № 15. - Ст. 1368.

54. Об утверждении списка заболеваний, препятствующих работе в представительстве Российской Федерации за границей: постановление Правительства Российской Федерации от 10.04.2003 № 208 // РГ. - 2003. - № 162.

55. Вопросы Федеральной службы по труду и занятости: постановление Правительства Российской Федерации от 06.04.2004 № 156 // РГ. - 2004. - № 74.

56. О порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: постановление Правительства Российской Федерации от 05.11.1999 № 1229 // СЗ РФ. - 1999. - № 46. - Ст. 5572.

57. О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих: постановление Правительства Российской Федерации от 31 октября 2002 № 787 // РГ. - 2002. - № 212.

58. О трудовых книжках: постановление Правительства Российской Федерации от 16 апреля 2003 № 225 // РГ. - 2003. - № 77.

59. О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан Российской Федерации на 2016 - 2020 годы»: постановление Правительства РФ от 30.12.2015 № 1493 // СЗ РФ. - 2016. - № 2 (часть I). - Ст. 368.

60. Список производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день: постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 25.10.1974: с послед. изм. и доп. - М.: Экономика, 1977.

61. Об утверждении Инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день: постановление Госкомтруда СССР и ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 273/П-20: разъяснено применение решением Верховного Суда Российской Федерации от 07.02.2000 №

ГКПИ 99-1072.

62. Об утверждении «Общих положений Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих народного хозяйства СССР: постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 31.01.1985 № 31/3-30; раздел «Профессии рабочих, общие для всех отраслей народного хозяйства» // Бюллетень Госкомтруда СССР. - 1985. - № 6.

63. Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплате: постановление Госкомстата России от 5 января 2004 № 1 // Бюллетень Минтруда России. - 2004. - № 5.

64. Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации: постановление Минтруда России от 08.02.2000 № 14 // Бюллетень Минтруда России. - 2000. - № 2, 3.

65. Положение об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях: постановление Минтруда России от 24.10.2002 № 73 // РГ. - 2002. - 18 декабря.

66. Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности (с приложениями 1,2,3,4): постановление Минтруда России от 31.12.2002 № 85 // Бюллетень Минтруда России. - 2002. - № 2.

67. Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек: постановление Минтруда России от 10 октября 2003 № 69 // РГ. - 2003. - № 225.

68. Об определении степени тяжести повреждения здоровья при несчастных случаях на производстве: приказ Минздравсоцразвития России от 24.02.2005 №160 // РГ. - 2005. - № 76.

69. О формах документов, необходимых для расследования несчастных случаев на производстве: приказ Минздравсоцразвития России от 15.04.2005 №275 // Бюллетень трудового и социального законодательства Российской Федерации. - 2005. - № 9.

б) основная литература

1. Демидов, Н.В. Трудовое право: учебное пособие для вузов / Н.В. Демидов. – М.: Юрайт, 2020. – 203 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-534-13690-6. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/466418> - (дата обращения: 01.02.2021).

2. Иншакова, А.О. Международное частное право: учебник и практикум для вузов / А. О. Иншакова. – М.: Юрайт, 2020. – 398 с. – (Высшее образование). – ISBN 978-5-9916-8766-9. – Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – URL: <https://urait.ru/bcode/449422> - (дата обращения: 01.02.2021).

3. Рыженков, А. Я. Трудовое право: учебное пособие. - Текст: электронный / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 206 с. – (Серия: Университеты России). – ISBN

- 978-5-534-02717-4. - URL: <https://www.biblio-online.ru/book/DABDF384-A3D6-4543-863F-6870D73BA7CB> - (дата обращения: 01.02.2021).
4. Трудовое право: учебник. - Текст: электронный / под ред. Р.А. Курбанова – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 409 с. – ISBN 978-5-534-01118-0. - URL: <https://www.biblio-online.ru/book/9E439102-EDBC-4FCF-BD75-9817D1C49DC5>. - (дата обращения: 01.02.2021).
5. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник / под ред. В. Л. Гейхмана – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 382 с. – ISBN 978-5-534-06380-6. - URL: <https://www.biblio-online.ru/book/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A>. - (дата обращения: 01.02.2021).

в) дополнительная литература

6. Акулинин, О.Г. Институт самозащиты в трудовом праве / О.Г. Акулинин [Электронный ресурс] // Трудовое право в России и за рубежом. - 2018. - № 3. - С. 54 - 56. – Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.02.2021).
7. Буянова, М.О. Трудовое право России [Электронный ресурс]: учебник/ Буянова М.О., Зайцева О.Б. – Электрон. текстовые данные. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2017. – 572 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/59443>. – ЭБС «IPRbooks», по паролю
8. Галиуллина, Р.Х. Трудовой договор. Защита персональных данных. Контракт в системе органов внутренних дел [Текст]: учебное пособие / Р.Х. Галиуллина. - Казань: КЮИ МВД России, 2016. - 121 с.
9. Галиуллина, Р. Х. Трудовой договор. Защита персональных данных. Контракт в системе органов внутренних дел [Электронный ресурс]: учебное пособие / Р.Х. Галиуллина. – Электронные текстовые данные. – Казань: КЮИ МВД России, 2016. - 121 с. – Режим доступа: \\Grandserver\электронная библиотека\Эл. библи. для учебы\Электронная библиотека КЮИ\Трудовое право\2016 Трудовое право
10. Головина, С.Ю. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина; под общей редакцией С. Ю. Головиной. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2019. – 313 с. – (Бакалавр. Академический курс). – ISBN 978-5-534-00340-6. – [Электронный ресурс] // ЭБС Юрайт [сайт]. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-431817> (дата обращения: 01.02.2021).
11. Жолобов Е.О. К вопросу о совершенствовании рассмотрения трудовых споров в гражданском судопроизводстве [Электронный ресурс] / Е.О. Жолобов // Арбитражный и гражданский процесс. -2018. - № 8. - С. 28 - 31. - Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.02.2021).
12. Егорова, А.О. Трудовые споры [Электронный ресурс] / А.О. Егорова // Отдел кадров государственного (муниципального) учреждения. - 2018. - № 2. - С. 63 - 68. - Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.02.2021).
13. Иглин, А.В. Особенности трудового права Евросоюза [Электронный ресурс] / А.В. Иглин // Трудовое право в России и за рубежом. - 2016. - № 3. - С. 60 - 63. - Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.02.2021).

14. Лебедев, В.М. Трудовое право: опыт сравнительного правового исследования [Электронный ресурс]: монография / В.М. Лебедев, В.Г. Мельникова, Р.Р. Назметдинов / под ред. В.М. Лебедева. - М.: НОРМА, ИНФРА-М, 2018. - 480 с. - Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.02.2021).
15. Мурзина, Е.А. Защита трудовых прав работников по российскому и китайскому законодательству [Электронный ресурс] / Е.А. Мурзина // Lex russica. - 2017. - № 12. - С. 167 - 179. - Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.02.2021).
16. Петрова, А. В. Охрана труда на производстве и в учебном процессе [Электронный ресурс]: учебное пособие / А.В. Петрова, А. . Корощенко, Р.И. Айзман. — Новосибирск: Сибирское университетское издательство, 2017. — 189 с. — ISBN 978-5-379-02026-2. — Текст: электронный // Электронно-библиотечная система IPR BOOKS : [сайт]. — URL: <http://www.iprbookshop.ru/65285.html> (дата обращения: 01.02.2021). — Режим доступа: для авторизир. пользователей
17. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации [Электронный ресурс] / под ред. Л.В. Чистяковой, А.В. Касьянова; 4-е изд., перераб. и доп. - М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2018. - 1608 с. - Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.02.2021).
18. Сувернева, А. Материальная ответственность работников [Электронный ресурс] / А. Сувернева // Автономные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. — 2017. — № 10. — С. 55 — 64. — Режим доступа: <https://www.consultant.ru/> (дата обращения: 01.02.2021).
19. Рыженков, А.Я. Трудовое право России: учебник для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов; под общей редакцией А. Я. Рыженкова. — 5-е изд., перераб. и доп. — М: Юрайт, 2019. — 426 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-00956-9. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-rossii-431156> (дата обращения: 01.02.2021).
20. Трудовое право: учебник для академического бакалавриата / Р. А. Курбанов [и др.]; под общей редакцией Р. А. Курбанова. — 3-е изд., перераб. и доп. — М: Юрайт, 2019. — 332 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-08130-5. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-432102> (дата обращения: 01.02.2021).
21. Трудовое право России в 2 т. Том 1 общая часть: учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Хохлов [и др.]; ответственный редактор Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 8-е изд., перераб. и доп. — М : Юрайт, 2019. — 231 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06043-0. — Текст: электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. — Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-1-obschaya-chast-434357> (дата обращения: 01.02.2021).
22. Трудовое право России в 2 т. Том 2. Особенная часть: учебник для академического бакалавриата / Е. Б. Хохлов [и др.]; ответственный редактор Е. Б. Хохлов, В. А. Сафонов. — 8-е изд., перераб. и доп. — М.: Юрайт, 2019. — 467 с. — (Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-06044-7. — Текст:

электронный // ЭБС Юрайт [сайт]. – Режим доступа: <https://biblio-online.ru/book/trudovoe-pravo-rossii-v-2-t-tom-2-osobennaya-chast-434358> (дата обращения: 01.02.2021).

23. Трудовое право [Текст]: учебник / под ред. О. В. Смирнова, И. О. Снигиревой, Н. Г. Гладкова. - 5-е изд., перераб. и доп. - М.: РГ-Пресс, 2018. - 536 с.

24. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник /под ред. Р. А. Курбанова – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 409 с. – ISBN 978-5-534-01118-0. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/9E439102-EDBC-4FCF-BD75-9817D1C49DC5>. - (дата обращения: 01.02.2021).

25. Трудовое право [Электронный ресурс]: учебник / под ред. В. Л. Гейхмана – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт, 2018. – 382 с. – ISBN 978-5-534-06380-6. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A>. - (дата обращения: 01.02.2021).

Учебное издание

Галиуллина Руфия Хазибовна

Трудовое право

Практикум

Корректор, верстка, дизайн М.М. Надыршина
Тиражирование К.О. Фролова

Подписано в печать 28.06.2021.
Формат 60х84 $\frac{1}{16}$. Усл. печ. л. 6,5. Тираж 30.

Типография КЮИ МВД России
420059, г. Казань, ул. Оренбургский тракт, 130