

Краснодарский университет МВД России

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебно-практическое пособие

Краснодар
2020

УДК 349.2
ББК 67.405.1
Т78

Одобрено
редакционно-издательским советом
Краснодарского университета
МВД России

Составитель *Ю. А. Саранкина*

Рецензенты:

И. С. Сорокин, кандидат юридических наук, доцент (Калининградский филиал Санкт-Петербургского университета МВД России);

Д. А. Сизов (МВД по Республике Крым).

Трудовое право : учебно-практическое пособие / сост.
Т78 Ю. А. Саранкина. – Краснодар : Краснодарский университет МВД
России, 2020. – 186 с.

ISBN 978-5-9266-1683-2

В удобной и доступной форме представлены современные тенденции и принципы правового регулирования трудовых правоотношений и правоотношений, тесно связанных с трудовыми. Отражается специфика регулирования труда отдельных категорий работников, в том числе служебно-трудовой деятельности сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации. Раскрываются особенности реализации норм трудового законодательства на практике.

Для профессорско-преподавательского состава, курсантов и слушателей образовательных организаций МВД России.

УДК 349.2
ББК 67.405.1

ISBN 978-5-9266-1683-2

© Краснодарский университет
МВД России, 2020
© Саранкина Ю. А., составление, 2020

Введение

Трудовое право является одной из ведущих отраслей в системе права России. Особое значение данная отрасль права приобретает в условиях развитой рыночной экономики, преобладания рыночных отношений, функционирования рынка труда. Активное развитие рыночных отношений обуславливает стойкий уровень безработицы, вызванный сокращением рабочих мест, высвобождением значительной части трудоспособного населения. Данные процессы усложняют для граждан поиск подходящей работы. Соответственно, в таких условиях правовое обеспечение реализации субъектами трудовых отношений права на труд, его защита являются приоритетными задачами российского трудового права. Правовое регулирование трудовых отношений, их юридическое оформление должны основываться на усилении защиты субъектов трудового права независимо от того, где осуществляется трудовая деятельность – у физического лица – работодателя, на частном предприятии или в государственном учреждении.

С учетом актуализации вопросов обеспечения соблюдения прав человека и гражданина на международном и национальном уровнях на современном этапе происходит непрерывный процесс совершенствования нормативно-правового регулирования правоотношений, возникающих в различных сферах жизнедеятельности государства и общества, в том числе и в трудовой сфере. Поскольку практически каждый человек – это работник (действующий или потенциальный), от качества знаний обучающимися норм трудового законодательства напрямую зависит степень их реализованности как полноценных членов общества, как эффективной трудовой единицы. Особо актуальным является качественное усвоение норм трудового права сотрудниками органов внутренних дел, которые, хотя напрямую и не сталкиваются в своей служебной деятельности с нормами трудового права, однако, являясь стражами правопорядка и законности, защитниками конституционных прав граждан от противоправных посягательств, обязаны владеть качественными знаниями в указанной сфере.

Учебные планы по дисциплине «Трудовое право» по направлению подготовки «Юриспруденция» (специальности «Правоохранительная деятельность», «Правовое обеспечение национальной безопасности»), наряду с теоретическим изучением основных положений трудового законодательства предусматривают закрепление теоретического материала путем выполнения заданий на практических занятиях. Именно при разрешении практических ситуаций обучающиеся

приобретают навыки применения конкретной правовой нормы трудового законодательства в определенной жизненной ситуации.

Учебно-практическое пособие подготовлено с целью рассмотрения современных тенденций, особенностей правового регулирования трудовых правоотношений и правоотношений, тесно связанных с трудовыми, а также специфики реализации норм трудового законодательства на практике, оказания помощи обучающимся в изучении трудового права.

Структурно учебно-практическое пособие состоит из введения, основной части и заключения. Основная часть содержит 14 тем. К каждой теме даются вопросы для обсуждения, вопросы для самостоятельного изучения, методические рекомендации, задачи, практические задания, тестовые задания, контрольные вопросы, список рекомендуемой литературы.

Вопросы для обсуждения на практическом занятии являются примерными. Исходя из количества часов, отводимых на изучение темы, преподаватель определяет круг основных вопросов, которые курсанты (слушатели) должны изучить к занятию.

Курсантам (слушателям) в процессе изучения темы необходимо ориентироваться не только на рекомендованные источники, но и находить иные, в том числе новые источники (нормативные правовые акты, акты судебной власти и др.). Так, курсантам (слушателям) целесообразно работать со справочными правовыми системами «КонсультантПлюс», «Гарант». Кроме того, для качественного освоения дисциплины следует обращаться к таким ресурсам информационно-телекоммуникационной сети Интернет, как: URL: <https://libkrumvd.ru> (электронная библиотека университета), URL: <http://www.knigafund.ru> (электронно-библиотечная система «КнигаФонд»), URL: <http://elibrary.rsl.ru> (электронная библиотека РГБ), URL: <http://rospravosudie.com> (библиотека судебной практики «Росправосудие»).

Готовясь к занятию, курсант (слушатель) должен: внимательно ознакомиться с планом занятия и списком рекомендованной литературы (нормативными правовыми актами, основной и дополнительной литературой); ознакомиться с методическими рекомендациями к теме, изучить соответствующие учебные вопросы в конспекте, учебниках; проработать нормативные правовые акты по теме; на основе полученных знаний решить задачи, выполнить практические и тестовые задания, ответить на контрольные вопросы.

При решении задач курсанту (слушателю) необходимо в первую очередь определить круг обязанностей работника (работников), его

представителя, работодателя и его представителя, а в некоторых случаях при необходимости – и подведомственность трудового спора. И только затем следует найти соответствующую норму трудового права, при помощи которой можно разрешить предложенную ситуацию и дать ей правовую оценку.

Крайне важно в процессе изучения учебной дисциплины «Трудовое право» уделять достаточно времени самостоятельной работе. Именно в процессе самостоятельной подготовки по темам учебного курса курсант (слушатель) изучает учебную литературу, научные статьи по проблемным аспектам рассматриваемой темы, знакомится с судебной практикой. Такая работа дает возможность не только получить необходимые знания по теме, но и на основании приобретенных знаний решить задачи, выполнить практические задания и т. п.

Тема 1. Понятие, предмет, метод, система, источники и принципы трудового права

Вопросы для обсуждения

1. Понятие российского трудового права, его предмет и метод.
2. Система и основные принципы трудового права.
3. Понятие и виды источников трудового права.
4. Роль трудового права в регулировании служебно-трудовых отношений сотрудников правоохранительных органов.
5. Понятие и содержание трудового правоотношения.
6. Служебно-трудовые отношения в правоохранительных органах.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Закон как источник трудового права. Ведомственные и локальные нормативные акты о труде.
2. Понятие и состав субъектов трудового права.
3. Права и обязанности субъектов трудового права.
4. Правоспособность организаций различных форм собственности в области трудового права.
5. Трудовой коллектив как субъект трудового права.
6. Права и роль профсоюзов в трудовой сфере.
7. Трудовой договор и иные основания возникновения трудовых правоотношений.
8. Правоотношения по трудоустройству.
9. Правоотношения трудовых коллективов и профсоюзов.
10. Правоотношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.
11. Правоотношения по материальной ответственности сторон трудового договора.
12. Правоотношения по рассмотрению трудовых споров.

Методические рекомендации

Разъясняя понятие российского трудового права курсанту (слушателю), необходимо отметить, что трудовое право рассматривается в нескольких аспектах: как отрасль права, как отрасль законодательства, как наука и как учебная дисциплина. Затем следует раскрыть указанные понятия. Кроме того, необходимо уделить внимание процессу становления трудового права как отрасли права в историческом

аспекте, а также взаимосвязи данной отрасли права с другими отраслями национального права.

Определение предмета трудового права России имеет особое значение, поскольку, определив круг общественных отношений, которые на данном этапе образуют предмет отрасли права, можно установить сферу применения трудового законодательства. Из всей совокупности общественных отношений, образующих предмет трудового права, основополагающее значение имеют непосредственно трудовые отношения. Кроме трудовых отношений, предмет трудового права образуют отношения, непосредственно связанные с трудовыми, которые могут предшествовать трудовым, сопровождать их либо вытекать из трудовых отношений. Отвечая на вопрос относительно предмета трудового права, курсант (слушатель) должен не только знать, какие отношения образуют предмет трудового права, но и суметь привести примеры. Например, отношениями, которые тесно связаны с трудовыми, являются: отношения, связанные с организацией труда, управлением трудом; отношения по социальному партнерству; отношения по разрешению трудовых споров; отношения, возникающие в рамках профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации работников у данного работодателя и др.

Что касается роли трудового права в регулировании служебно-трудовых отношений, то здесь необходимо обратить внимание на то, что служебно-трудовые отношения сотрудников правоохранительных органов по своей юридической природе являются предметом правового регулирования различных отраслей права, таких как административное право, уголовно-процессуальное право и др. Сегодня отсутствует единая научная точка зрения по поводу роли норм трудового права в регулировании служебно-трудовых отношений в правоохранительных органах. Некоторые ученые считают, что нормы трудового права не распространяются на сотрудников органов внутренних дел, поскольку их служба регулируется нормами административного права. Однако есть и полярная точка зрения, которая основывается на истории правового регулирования служебно-трудовых отношений. Так, например, если обратиться к Положению о службе рабоче-крестьянской милиции, то данный документ содержал норму, которая прямо указывала на то, что нормы действовавшего в то время КЗоТ РСФСР 1922 г. распространялись на лиц рядового и начальствующего состава милиции, наряду с лицами наемного труда. Долгое время эта норма появлялась в законодательстве в различных интерпретациях, отменялась, вновь принималась. Сегодня ни один

действующий нормативный акт не содержит нормы, прямо указывающей на то, что трудовое законодательство является основой для регулирования служебно-трудовых отношений в ОВД. Однако на практике достаточно часто возникает вопрос о применении норм трудового законодательства при возникновении служебно-трудовых споров в части отношений, участником которых является сотрудник ОВД, не урегулированных нормами специального законодательства (федеральных законов, указов Президента РФ, постановлений Правительства РФ, приказов, положений, инструкций и т. п. НПА МВД России).

Курсантам (слушателям) также необходимо озвучить классификацию отношений, тесно связанных с трудовыми, которые делятся на такие виды: организационно-управленческие, сопутствующие трудовым, процедурные отношения. Ответ необходимо строить на примерах.

Характеризуя метод трудового права, курсант (слушатель) должен прежде всего дать его определение и озвучить особенности правового регулирования, которые присущи методу трудового права. Отдельное внимание следует уделить единству и дифференциации в правовом регулировании труда некоторых категорий работников.

Что касается системы трудового права, то здесь необходимо дать определение понятия «система трудового права», озвучить ее структуру и содержание общей и особенной части.

Курсантам (слушателям) необходимо раскрыть понятие источников трудового права, озвучить их виды, формы выражения и особенности. Необходимо пояснить значение постановлений пленумов Верховного суда РФ, которые не являются источниками права в России (в отличии, например, от Англии, где действует право прецедента).

Рассматривая вопрос о принципах трудового права, курсантам (слушателям) следует усвоить понятие принципов права, под которыми в теории понимаются руководящие идеи, выражающие суть, основные свойства и общую направленность развития правовых норм в пределах всей системы права либо отдельных отраслей или институтов. При этом необходимо раскрыть сущность и содержание общеправовых и внутриотраслевых принципов трудового права.

Трудовое отношение, которое является базовым в предмете трудового права, – это отношение, основывающееся на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, кол-

лективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Курсант (слушатель), характеризуя трудовое отношение, должен раскрыть его имущественный и организационный аспекты, правовое положение сторон, коснуться трудовой правосубъектности работника и работодателя. Необходимо также озвучить основания возникновения трудового правоотношения (трудовой договор, сложный юридический состав).

Для всестороннего изучения темы курсант (слушатель) должен детально изучить вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение, используя при этом рекомендованную основную и дополнительную литературу, нормативные правовые акты по теме.

Задачи

Задача 1

Варешкин заключил соглашение с дирекцией школы, в соответствии с которым его бригада обязалась застеклить окна на первом и втором этажах здания школы. Бригада выполнила работу за 14 дней. При этом члены бригады во главе с Варешкиным в течение 14 дней работали без выходных, а также свыше 8 часов ежедневно. Во время расчета Варешкин потребовал от дирекции школы дополнительно оплатить сверхурочную работу и работу в выходные дни. Дирекция ему отказала, аргументируя отказ тем, что между ними не возникли трудовые отношения, а значит компенсационные выплаты, предусмотренные за сверхурочную работу и работу в выходные дни, закрепленные в ТК РФ, на Варешкина и членов его бригады не распространяются.

Решите спор. Определите природу отношений, возникших между бригадой Варешкина и дирекцией школы.

Задача 2

Книжное издательство «ГАММА» заключило договор с писателем Климовым, в соответствии с которым издательство взяло на себя обязательства по редактированию и изданию сборника его произведений. Редактирование сборника было поручено Кафельникову.

Определите, в каких правоотношениях находятся с издательством Климов и Кафельников?

Задача 3

Предприятие «КрымФлора» прошло государственную регистрацию в качестве юридического лица 11 мая 2019 г. Именно с указанной даты возникла гражданская правосубъектность у данного предприятия.

Необходимо определить, когда возникает трудовая правосубъектность у предприятия «КрымФлора», дать определение понятия трудовой правосубъектности работодателя. Каков правовой статус у предприятия «КрымФлора», которое в данной ситуации выступает в качестве работодателя?

Задача 4

Известный хореограф Антон Дворецков купил автомобиль «Мерседес», для поездок на котором нанял водителя Виктора Сопкина. Сопкин оказывал Дворецкову услуги водителя строго в то время, которое ему назначал Дворецков, по указанным маршрутам. Вознаграждение за труд было определено соглашением, которое они заключили между собой. Однако спустя шесть месяцев после заключения соглашения Сопкин вынужден был обратиться в суд о взыскании вознаграждения за три месяца работы, за которые Дворецков не оплатил его услуги как водителя автомобиля.

Какими нормами права регулируются возникшие правоотношения? Определите характер правоотношений между Дворецковым и Сопкиным.

Задача 5

Дизайнер Василий Третьяков заключил соглашение с директором цветочного магазина об изготовлении дизайнерской витрины. 16 апреля 2018 г. Третьяков приступил к работе, однако вскоре заболел. На больничном пробыл две недели, затем продолжил изготовление витрины.

Какова природа правоотношений, возникших между Третьяковым и директором цветочного магазина? Имеет ли право Третьяков на оплату больничного? Аргументируйте ответ.

Практические задания

Задание 1

1. Выберите из перечисленных правоотношений те, которые не являются предметом трудового права, и обоснуйте, почему:

- между супермаркетом и покупателем;
- между мужем и женой по поводу ремонта квартиры, который осуществляет муж;
- по поводу возмещения вреда, причиненного водителю легкового автомобиля водителем микроавтобуса в результате ДТП;
- между школой и учителем;

- между университетом МВД и курсантом, который обучается в университете;
- между преподавателем и аграрным университетом;
- между фермером и его женой, которая работает дояркой на ферме;
- между Государственной Думой РФ и ее депутатом;
- между Президентом РФ и председателем Правительства РФ;
- между собственником предприятия и налоговой инспекцией по поводу уплаты налогов;
- между оперуполномоченным уголовного розыска и отделом полиции;
- между членами акционерного общества;
- по утверждению графика отпусков в университете МВД;
- по поводу заключения коллективного договора на предприятии;
- по поводу повышения квалификации работника.

Задание 2

Определите, в каких статьях Конституции РФ закреплены основные принципы правового регулирования трудовых отношений. Назовите указанные принципы и поясните их значение.

Задание 3

Определите, какие из перечисленных источников относятся к источникам трудового права:

- Конституция РФ;
- конвенции МОТ, ратифицированные Российской Федерацией;
- отраслевое соглашение;
- правила внутреннего трудового распорядка фирмы «ТрансФер»;
- коллективный договор предприятия «Химпром»;
- контракт о прохождении службы сотрудником ОВД;
- трудовой договор;
- постановления пленумов Верховного суда РФ.

Тестовые задания

1. В предмете трудового права центральное место занимают:
 - а) отношения по заключению трудового договора
 - б) трудовые отношения
 - в) отношения по организации труда и управлению трудом
 - г) отношения по трудоустройству у данного работодателя
 - д) отношения социального партнерства

2. Одним из признаков метода трудового права является:
- а) фактическое неравенство сторон трудового договора
 - б) отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работодатель, а обязанным лицом – профсоюзный орган
 - в) равенство сторон при заключении трудового договора и подчинение работника воле работодателя в процессе труда
 - г) отношение власти и подчинения, когда властными функциями обладает работник, а обязанным лицом выступает работодатель
 - д) правильные ответы: а, г.

3. Какой институт относится к общей части трудового права?

- а) трудовые споры
- б) трудовой договор
- в) дисциплина труда
- г) принципы трудового права
- д) социальное партнерство в сфере труда

4. Имеются ли различия в предметах трудовых и гражданско-правовых отношений (в части отношений, связанных с трудом)?

а) да, так как предметом трудовых отношений служит процесс труда, а предметом гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, – продукт труда (его результат)

б) да, так как предметом трудовых отношений является продукт труда (его результат), а предметом гражданско-правовых отношений, связанных с применением труда, – процесс труда

- в) различий нет
- г) правильные ответы: а, б
- д) правильный ответ отсутствует

5. Расположите источники трудового права по их юридической силе:

а) Трудовой кодекс РФ, федеральный закон, международный договор Российской Федерации, локальный нормативный правовой акт

б) федеральный закон, международный договор Российской Федерации, Трудовой кодекс РФ, локальный нормативный правовой акт

в) международный договор Российской Федерации, Трудовой кодекс РФ, федеральный закон, локальный нормативный правовой акт

г) международный договор Российской Федерации, федеральный закон, Трудовой кодекс РФ, локальный нормативный правовой акт

д) локальный нормативный правовой акт, Трудовой кодекс РФ, федеральный закон, международный договор Российской Федерации

6. Что не является дискриминацией в сфере труда?
- а) ограничение в трудовых правах по признаку расы
 - б) получение преимуществ в трудовой сфере, которые обусловлены происхождением
 - в) установление предпочтений, обусловленных требованиями к определенному виду труда
 - г) ограничение в трудовых правах в зависимости от возраста
 - д) ограничение в трудовых правах, обусловленные принадлежностью к национальному меньшинству
7. Если отношения, связанные с использованием личного труда, возникли на основании гражданско-правового договора, но впоследствии были признаны трудовыми, к ним применяются положения:
- а) гражданского законодательства
 - б) трудового законодательства
 - в) законодательства о социальном обеспечении
 - г) административного законодательства
 - д) гражданско-процессуального законодательства
8. Основанием возникновения трудовых отношений выступает:
- а) коллективный договор
 - б) гражданско-правовое соглашение
 - в) акт соответствующего государственного органа
 - г) локальный акт
 - д) трудовой договор
9. Какие из приведенных отношений относятся к отношениям, тесно связанным с трудовыми?
- а) по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя
 - б) по установлению продолжительности рабочего времени
 - в) по предоставлению отпуска
 - г) по выплате заработной платы
 - д) по созданию надлежащих условий труда работодателем
10. На какие виды подразделяются отношения, тесно связанные с трудовыми?
- а) организационно-управленческие, сопутствующие трудовым и процедурные
 - б) индивидуальные и коллективные
 - в) служебно-трудовые, социально-трудовые и процессуальные
 - г) все перечисленные варианты верны
 - д) правильный ответ отсутствует

11. Какое отношение является основным в предмете трудового права?

- а) социально-обеспечительное отношение
- б) отношение по выплате авторского вознаграждения
- в) трудовое отношение
- г) отношение по привлечению к гражданско-правовой ответственности
- д) отношение по трудоустройству

12. По каким основаниям осуществляется дифференциация в правовом регулировании труда?

- а) вредность, тяжесть условий труда
- б) климатические условия Крайнего Севера и приравненных к нему мест
- в) субъектные основания (физиологические особенности женского организма (его материнская роль), а также социальная роль одинокой матери (одинокоего отца), психофизиологические особенности неокрепшего организма и характера подростка, ограниченная трудоспособность инвалидов)

г) специфика содержания труда, ответственный характер труда государственных служащих

- д) по всем основаниям, перечисленным выше

13. Принцип свободы труда означает, что каждый имеет право:

- а) свободно выбрать профессию
- б) не зависеть от воли работодателя в процессе выполнения трудовой функции
- в) привлечь к выполнению своей трудовой функции вместо себя иное лицо

г) самостоятельно устанавливать продолжительность своего рабочего времени

- д) все варианты, перечисленные выше, верны

14. Основным нормативным правовым актом, регулирующим трудовые и тесно связанные с ними правоотношения, является:

- а) Кодекс законов о труде России
- б) Трудовой кодекс РФ
- в) Федеральный закон «О труде в Российской Федерации»
- г) трудовой договор
- д) Конституция РФ

15. По общему правилу вступать в трудовое правоотношение в качестве работника можно:

- а) с 10 лет

- б) с 14 лет
- в) с 15 лет
- г) с 16 лет
- д) с 18 лет

16. Характерным признаком трудового правоотношения является:

- а) оказание обусловленной услуги за плату
- б) выполнение определенной, заранее обусловленной трудовой функции
- в) выполнение индивидуально-конкретного задания к определенному сроку
- г) передача определенного имущества
- д) выполнение одностороннего обязательства работника
- е) правильные ответы: а, б

17. Отметьте признак, который не относится к трудовым правоотношениям:

- а) основываются на соглашении между работником и работодателем
- б) основываются на подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка
- в) возникают на основании гражданско-правового соглашения
- г) соглашение о личном выполнении работником трудовой функции
- д) труд осуществляется за плату

18. В случае если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, но работник фактически был допущен к работе, можно ли утверждать, что возникли трудовые правоотношения?

- а) нет, поскольку основанием для возникновения трудовых отношений является заключенный трудовой договор
- б) да, но только в том случае, если работник был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя
- в) да, и при этом не имеет значения наличие распоряжения работодателя, достаточно фактического допуска к работе
- г) нет, поскольку трудовые отношения возникают только после того, как будет издан приказ о приеме на работу

19. Укажите, в каком из приведенных ниже случаев трудовые отношения не возникают:

- а) при заключении гражданско-правового договора
- б) при заключении трудового договора в результате избрания на должность
- в) при заключении трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности

г) в результате судебного решения о заключении трудового договора

д) в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями

20. Могут ли несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет заключать трудовые договоры с работниками?

а) да, могут

б) нет, не могут

в) могут, при наличии собственных доходов и с письменного согласия законных представителей

г) могут, но исключительно в случае приобретения гражданской дееспособности в полном объеме

Контрольные вопросы

1. Назовите критерии, по которым трудовое право отличается от гражданского права, права социального обеспечения?

2. Назовите признаки трудовых правоотношений.

3. Назовите виды правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми.

4. Перечислите трудовые права и обязанности работника и работодателя.

5. Кто в соответствии с трудовым законодательством может выступать на стороне работника и на стороне работодателя?

6. Поясните, что подразумевается под дискриминацией в трудовой сфере, что понимается под принудительным трудом?

7. Какие виды сложного юридического состава, необходимого для заключения трудового договора, предусмотрены трудовым законодательством?

8. Является ли фактическое допущение к работе основанием для возникновения трудового правоотношения?

9. Дайте определение понятия «метод трудового права» и поясните, какие способы правового регулирования используются в трудовой сфере?

10. Что означает дифференциация правового регулирования труда?

11. Поясните, что понимается под системой трудового права и обозначьте ее структуру.

12. Перечислите источники трудового права с учетом их иерархии.

13. Назовите основные принципы трудового права.

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 дек. 1966 г. // БВС РФ. 1994. № 12.
2. Декларация Международной организации труда об основополагающих принципах и правах в сфере труда: принята в г. Женеве 18 июня 1998 г. Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Декларация прав и свобод человека и гражданина: принята постановлением ВС РСФСР от 22 нояб. 1991 г. № 1920-І. Там же.
4. Конституция РФ: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Рос. газ. 1993. 25 дек.
5. Трудовой кодекс РФ от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 16 дек. 2019 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

Основная литература

1. Трудовое право: учеб.-метод. пособие / сост. А.В. Герасимов. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2017. 252 с.
2. Потапова Л.В. Трудовое право в схемах с комментариями: учеб. пособие. Симферополь: КФ КрУ МВД России, 2016.
3. Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.
4. Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н. Трудовое право России. Общая часть: учеб. М.: Прометей, 2018. 142 с.
5. Гусов К.Н., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н. Трудовое право России: учеб. для бакалавров. М.: Проспект, 2020. 592 с.

Дополнительная литература

1. Штринева Т.И. Принцип свободы труда на современном этапе развития трудового права (теоретико-правовой аспект) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 11–13.
2. Гейхман В.Л. Конституция РФ и право на труд // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 3–5.
3. Маремкулов А.Н. К вопросу о проблеме легализации трудовых отношений // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 6–8.
4. Сухарев А.Е. Проблемы обеспечения отраслевыми юридическими категориями российского трудового права реализации и применения его основных принципов // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 7–10.

5. Бережнов А.А. Признаки трудовых отношений: некоторые теоретические и практические аспекты // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 3–6.

6. Благодир А.Л. Структура правоотношений по организации труда и управлению трудом: точка зрения // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 7–9.

7. Степанов С.В. Субъективные социально-трудовые права: абсолютные и относительные // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 14–17.

8. Серова А.В. Совершенствование понятия и системы признаков отношений по трудоустройству у данного работодателя как гарантия повышения качества трудовой жизни российских граждан // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 18–21.

Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда

Вопросы для обсуждения

1. Понятие, принципы, стороны, уровни и формы социального партнерства.
2. Представители работников и работодателей в социальном партнерстве.
3. Порядок ведения коллективных переговоров.
4. Понятие, содержание и структура коллективного договора.
5. Понятие, виды и содержание соглашений.
6. Ответственность сторон социального партнерства.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Органы социального партнерства.
2. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений.
3. Изменение и дополнение коллективного договора.
4. Регистрация коллективного договора, соглашения.
5. Участие работников в управлении организацией.

Методические рекомендации

Курсантам (слушателям) необходимо дать определение понятия «социальное партнерство», четко обозначив его основную цель, которая состоит в согласовании интересов сторон социального партнерства в трудовой сфере. Кроме того, необходимо озвучить принципы социального партнерства, закрепленные в ст. 24 ТК РФ, охарактеризовав их содержание. Сторонами социального партнерства выступают работники и работодатели. Однако важно отметить, что интересы этих сторон представляют уполномоченные представители, такие как: профессиональные союзы, их объединения, иные представители, выступающие на стороне работников; руководители организаций, работодатели – индивидуальные предприниматели или иные уполномоченные лица, которые, соответственно, выступают на стороне работодателей в социальном партнерстве. Что касается сторон, следует также обратить внимание на то, что в качестве стороны социального партнерства могут выступать органы государственной власти и органы местного самоуправления.

Характеризуя уровни социального партнерства, недостаточно только перечислить их, также необходимо четко определить круг вопросов, решаемых на том или ином уровне. Формами социального

партнерства являются: коллективные переговоры, взаимные консультации сторон, участие работников и их представителей в управлении организацией, а также участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров.

Раскрывая вопрос о представителях работников и работодателей в социальном партнерстве, курсанту (слушателю) необходимо обозначить правовой статус каждого из представителей, очертить роль в указанной сфере.

Огромное значение в социальном партнерстве отводится коллективным переговорам. Это тот инструмент, благодаря которому стороны могут достичь компромисса по вопросам, которые решаются в ходе переговоров. Важно четко изложить порядок ведения коллективных переговоров, а также коснуться вопроса урегулирования разногласий, возникающих в процессе коллективных переговоров.

Коллективный договор является актом социального партнерства локального уровня. Курсант (слушатель) должен озвучить определение понятия «коллективный договор», раскрыть его содержание и структуру.

Изучая данную тему, важно понять, чем отличается коллективный договор от соглашения в сфере социального партнерства. Для этого курсанту (слушателю) необходимо начать свой ответ с определения понятия «соглашение», перечислить виды соглашений и охарактеризовать их содержание.

Раскрывая вопрос об ответственности сторон социального партнерства, необходимо обозначить вид ответственности и в каких случаях она применяется.

Для всестороннего изучения темы курсант (слушатель) должен детально изучить вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение, используя при этом рекомендованную основную и дополнительную литературу, нормативные правовые акты по теме.

Задачи

Задача 1

Директор автотранспортного предприятия Стариков обратился в первичную профсоюзную организацию (ППО) предприятия с проектом коллективного трудового договора. Председатель ППО, ознакомившись с содержанием коллективного договора, возражений не высказал. Затем председатель ППО и директор подписали коллективный договор, после чего директор издал приказ о вступлении договора в силу.

Каков порядок заключения коллективного договора? Кто выступает его сторонами? Соблюден ли порядок заключения коллективного договора в вышеуказанном случае?

Задача 2

На предприятии отсутствует профсоюзная организация. По этой причине ее директор отказался вести коллективные переговоры с представителями трудового коллектива и заключать коллективный договор. Представители трудового коллектива обратились за юридической консультацией к юристу.

Дайте квалифицированную юридическую консультацию по предложенной ситуации. Можно ли обязать директора предприятия вступить в коллективные переговоры? В какой орган можно обжаловать действия директора?

Задача 3

В коллективном договоре, который был заключен профсоюзной организацией обувной фабрики, представлявшей интересы работников фабрики, была предусмотрена выплата премии по итогам работы за год. В конце текущего года ни один работник такой премии не получил, хотя ряд работников в течение года стабильно перевыполняли норму выработки.

Поясните, имеют ли условия коллективного договора обязательный характер? Нарушены ли права работников в указанном случае?

Задача 4

На производственном предприятии по изготовлению целлюлозы при принятии коллективного договора в его содержание были включены следующие условия.

1. В случае ухудшения финансового положения предприятия сверхурочные работы оплачиваются по обычному тарифу. Привлечение к сверхурочным работам производится без учета мнения первичной профсоюзной организации. Количество часов, в течение которых работник работает сверхурочно, не ограничивается.

2. Продолжительность рабочей смены составляет 12 часов.

3. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 24 календарных дня.

4. За нарушение трудовой дисциплины к работникам применяется система штрафов, которая устанавливается администрацией предприятия.

Проанализируйте положения коллективного договора на предмет их соответствия трудовому законодательству.

Задача 5

Работники предприятия обратились за юридической консультацией с вопросом: если в организации сменился собственник, прекращается ли действие ранее заключенного коллективного договора?

Подготовьте аргументированный ответ.

Практические задания

Задание 1

Составьте таблицу «Уровни социального партнерства».

№ п/п	Уровень социального партнерства	Что устанавливается на соответствующем уровне социального партнерства?	Какое соглашение заключается на соответствующем уровне социального партнерства?

Задание 2

Составьте таблицу «Полномочия органов социального партнерства».

№ п/п	Уровень социального партнерства	Полномочия комиссии по регулированию социально-трудовых отношений

Задание 3

Составьте проект коллективного договора, который должен быть заключен в университете внутренних дел между вольнонаемными работниками и начальником университета.

Тестовые задания

1. Социальное партнерство – это:

а) система взаимоотношений между работником (его представителем) и работодателем (его представителем), направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателя

б) система взаимоотношений между работником (его представителем), работодателем (его представителем), выборным профсоюзным органом, направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателя

в) система взаимоотношений между работниками и работодателями, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений

г) 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

д) система взаимоотношений между профсоюзным органом и работодателем по поводу установления режима рабочего времени и времени отдыха

2. Уровни социального партнерства:

а) международный, национальный, региональный, отраслевой, локальный

б) государственный, региональный, отраслевой, территориальный

в) межотраслевой, отраслевой, территориальный, локальный

г) федеральный, межрегиональный, региональный, отраслевой, территориальный, локальный

3. Социальное партнерство осуществляется в следующих формах:

а) взаимные консультации и коллективные переговоры

б) участие работников, их представителей в управлении организацией

в) участие представителей работников и работодателей в разрешении трудовых споров

г) во всех перечисленных формах

4. Представителями работников в социальном партнерстве выступают:

а) адвокаты

б) законные представители

в) работодатели

г) профсоюзы

5. Представителем работодателя в социальном партнерстве является:

а) объединение работодателей

б) объединение профсоюзов

в) Комиссия по разрешению трудовых споров

г) адвокат

6. На федеральном уровне для регулирования социально-трудовых отношений образуется:

а) Комиссия по трудовым спорам

б) Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений

в) Российский союз предпринимателей

г) Международная организация труда

д) Комиссия для ведения коллективных переговоров

7. Представители стороны, получившие предложение о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение:

а) 3 календарных дней

б) 5 календарных дней

в) 7 календарных дней

г) 10 календарных дней

д) одного месяца

8. Укажите, кто не может вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры от имени работников:

а) лица, представляющие интересы работодателей

б) органы исполнительной власти

в) органы местного самоуправления

г) политические партии

д) все перечисленные выше категории лиц и органов

9. Укажите, в течение какого срока стороны должны предоставлять по соответствующему запросу друг другу информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров:

а) не позднее 3 дней со дня получения соответствующего запроса

б) не позднее 7 дней со дня получения соответствующего запроса

в) не позднее 2 недель со дня получения соответствующего запроса

г) в течение 1 месяца со дня получения соответствующего запроса

10. Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или некоторым вопросам, составляется:

а) протокол разногласий

б) акт

в) дополнительное соглашение

г) правильный ответ отсутствует

11. Представителями работодателя при проведении коллективных переговоров, заключении или изменении коллективного договора являются:

а) руководитель организации

б) руководитель организации или уполномоченные им лица

в) юрисконсульт организации

г) председатель профсоюзного комитета организации
д) любое физическое лицо, изъявившее желание представлять работодателя

12. Коллективный договор заключается:

а) на неопределенный срок
б) на срок не более трех лет
в) на срок не более трех лет, если иное не предусмотрено федеральным законом

г) на срок не более пяти лет
д) на срок не более пяти лет, если иное не предусмотрено федеральным законом

13. Действие коллективного договора распространяется:

а) на всех работников организации и работодателя
б) на работников, являющихся членами профсоюзной организации
в) на членов любой профсоюзной организации, действующей в данной организации

г) на членов профсоюзной организации, представляющей интересы работников, а также на иных работников организации, уполномочивших орган указанной профсоюзной организации представлять их интересы

д) на работодателя организации

14. Общие принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта Российской Федерации устанавливаются:

а) трудовым договором
б) коллективным договором
в) генеральным соглашением
г) региональным соглашением
д) контрактом

15. В течение какого срока стороны должны подписать коллективный договор в случае недостижения согласия между сторонами по отдельным положениям проекта коллективного договора?

а) в течение 1 месяца со дня начала коллективных переговоров
б) в течение 3 месяцев со дня начала коллективных переговоров
в) в течение 6 месяцев со дня начала коллективных переговоров
г) в течение 1 года со дня начала коллективных переговоров

16. Содержание и структура коллективного договора определяются:

а) трудовым коллективом
б) работодателем
в) профсоюзом

г) сторонами

17. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок:

а) не более 3 лет

б) не более 1 года

в) не более 5 лет

г) не имеют право продлевать действие коллективного договора

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

а) двухсторонними и трехсторонними

б) только двухсторонними

в) только трехсторонними

г) односторонними

19. Срок действия соглашения:

а) не может превышать 5 лет

б) не может превышать 3 лет

в) не ограничен

г) не может превышать 1 года

20. Коллективный договор, соглашение должны быть зарегистрированы в соответствующем органе по труду в течение:

а) 3 дней

б) 5 дней

в) 7 дней

г) 14 дней

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятия «социальное партнерство». Кто выступает его сторонами?

2. Назовите уровни социального партнерства. Какие вопросы разрешаются на каждом из них? В каких формах осуществляется социальное партнерство?

3. Кто может выступать представителями работников и работодателей в отношениях социального партнерства?

4. Каков правовой статус комиссий по регулированию социально-трудовых отношений?

5. Каков порядок ведения коллективных переговоров? Какие гарантии и компенсации предусмотрены для лиц, участвующих в коллективных переговорах?

6. Дайте определение понятия «коллективный договор». Какие требования предъявляются к его содержанию, структуре и на какой срок он заключается?

7. Перечислите виды соглашений. С какого момента соглашение вступает в силу? Каков порядок разработки проекта соглашения и порядок его заключения?

8. Какая ответственность предусмотрена для сторон социального партнерства в соответствии с действующим законодательством?

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Рос. газ. 1993. 25 дек.

2. Конвенция МОТ № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и на заключение коллективных договоров»: принята в г. Женеве 1 июля 1949 г. Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам»: принята в г. Женеве 19 июня 1981 г. Там же.

4. Трудовой кодекс РФ от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 16 дек. 2010 г.). Там же.

5. Типовой проект законодательного акта «О социальном партнерстве» 2005 г. Там же.

6. Модельный закон СНГ «О социальном партнерстве» 2006 г. Там же.

7. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ (в ред. от 3 июля 2016 г.). Там же.

8. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: федер. закон от 1 мая 1999 г. № 92-ФЗ (в ред. от 28 дек. 2016 г.). Там же.

9. Об органах социального партнерства в Республике Крым: закон Республики Крым от 17 июля 2014 г. № 28-ЗРК. Там же.

Основная литература

1. Трудовое право: учеб.-метод. пособие / сост. А.В. Герасимов. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2017. 252 с.

2. Потапова Л.В. Трудовое право в схемах с комментариями: учеб. пособие. Симферополь: КФ КрУ МВД России, 2016.

3. Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.

4. Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н. Трудовое право России. Общая часть: учеб. М.: Прометей, 2018. 142 с.

5. Гусов К.Н., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н. Трудовое право России: учеб. для бакалавров. М.: Проспект, 2020. 592 с.

Дополнительная литература

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

2. Ковель О.О. Социальная функция российского трудового права как средство достижения социальной справедливости // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 22–25.

3. Складов А.С. Социальное партнерство полиции и общества как принцип социокультурного реформирования и совершенствования правоохранительной деятельности // Общество и право. 2018. № 4 (66). С. 189–193.

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

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

6. Колобова С.В. Локальное нормотворчество работодателей // Делопроизводство. 2019. № 2. С. 107.

Тема 3. Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации

Вопросы для обсуждения

1. Понятие трудоустройства и его виды. Правовое регулирование трудоустройства.
2. Государственная политика в области занятости.
3. Служба занятости населения в Российской Федерации.
4. Порядок и условия признания гражданина безработным.
5. Права и обязанности безработных.
6. Трудовой статус безработного.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Трудоустройство женщин, молодежи, инвалидов и др.
2. Понятие занятости, занятых граждан, подходящей работы.
3. Лица, особо нуждающиеся в социальной защите и испытывающие трудности в поиске работы.
4. Определение размера и сроки выплаты пособия по безработице.
5. Организация профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных.
6. Трудоустройство безработных.
7. Роль профессиональных союзов и иных представительных органов работников в регулировании занятости и трудоустройства.

Методические рекомендации

Раскрывая первый вопрос, курсант (слушатель) должен озвучить определения таких понятий, как: «трудоустройство», «занятость», «занятое население». Следует также озвучить категории населения, которые относятся к занятому населению, и перечислить права населения в сфере занятости, обозначить виды трудоустройства. Кроме того, необходимо охарактеризовать правовое регулирование трудоустройства, определить основные направления государственной политики в области занятости.

В сфере обеспечения занятости и трудоустройства населения в России главная роль отводится Федеральной службе по труду и занятости Российской Федерации (Роструд), на которую в соответствии с законодательством возлагается ряд полномочий в указанной сфере. Курсанту (слушателю) необходимо раскрыть правовой статус Федеральной службы по труду и занятости РФ.

Права и обязанности безработных четко регламентированы действующим законодательством. Необходимо озвучить права безработного, его обязанности.

Раскрывая вопрос о трудовом статусе безработного, а также о порядке и условиях признания гражданина безработным, необходимо определить, кто может быть признан безработным. Курсант (слушатель) должен озвучить, какими нормативными правовыми актами регламентируется порядок признания безработным, какие документы и в какие сроки необходимо подать для регистрации лица в качестве безработного.

Для всестороннего изучения темы курсант (слушатель) должен детально изучить вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение, используя при этом рекомендованную основную и дополнительную литературу, нормативные правовые акты по теме.

Задачи

Задача 1

Бухгалтер Антонова была уволена в связи с ликвидацией предприятия. Она обратилась в службу занятости с целью поиска подходящей работы и регистрации в качестве безработной. Там ей предложили работу бухгалтера на частном предприятии «СтройСервис», однако от предложения Антонова отказалась по причине значительной удаленности места работы от места жительства (место работы находится в Симферопольском районе, а она проживает в г. Симферополе). Кроме того, Антонову не устроил и размер заработной платы, поскольку он был значительно ниже, чем на прежнем месте работы.

Можно ли считать предложенную Антоновой работу подходящей? Каков порядок постановки граждан на учет в качестве безработного? Каков размер пособия по безработице? В течение какого времени выплачивается пособие по безработице? Какие гарантии для работников предусмотрены в действующем законодательстве в случае высвобождения при ликвидации предприятия?

Задача 2

Пенсионерка Шевченко получает пенсию по старости. При этом для поиска подходящей работы она обратилась в службу занятости.

Может ли Шевченко претендовать на получение статуса безработной? Обязана ли служба занятости подыскивать Шевченко подходящую работу?

Задача 3

Капустину исполнилось 15 лет и по согласию родителей он обратился в службу занятости с просьбой о подыскании для него подходящей работы на летний период.

Будет ли Капустин поставлен на учет службой занятости в качестве лица, которое подыскивает подходящую работу? Предусмотрены ли какие-либо гарантии для несовершеннолетних работников в сфере занятости и трудоустройства?

Задача 4

К юристу обратился частный предприниматель Сташевский с просьбой разъяснить ему процедуру трудоустройства иностранных граждан на территории Российской Федерации.

Какие требования и особенности относительно трудоустройства на территории Российской Федерации граждан других государств содержатся в трудовом законодательстве России?

Задача 5

Пантелеева обратилась в службу занятости с просьбой посодействовать ей в поиске подходящей работы за рубежом. Свою просьбу она мотивировала тем, что уже несколько лет она не может трудоустроиться по специальности в России. Кроме того, заработная плата, которую она могла бы получать, работая здесь, гораздо ниже уровня заработных плат, которые выплачивают за такой же труд за границей. В службе занятости ей отказали, мотивировав отказ тем, что они не предоставляют услуг по трудоустройству за границей.

Дайте аргументированный ответ Пантелеевой на следующий вопрос: «Каким образом на законных основаниях она может трудоустроиться за границей?».

Практические задания

Задание 1

Заполните таблицу «Права и обязанности безработных».

№ п/п	Права безработного	Обязанности безработного
----------	--------------------	--------------------------

Задание 2

Заполните таблицу «Критерии подходящей и неподходящей работы»

№ п/п	Подходящая работа	Неподходящая работа
----------	-------------------	---------------------

Тестовые задания

1. Занятость как юридическая категория представляет собой:

- а) способность заниматься тем или иным видом трудовой деятельности
- б) способность заниматься тем или иным видом деятельности, не противоречащей законодательству Российской Федерации
- в) процесс поиска подходящей работы и устройства на нее
- г) не противоречащая законодательству Российской Федерации деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей
- д) деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и приносящая, как правило, доход, заработок

2. Трудоустройство представляет собой:

- а) деятельность Федеральной службы по труду и занятости РФ
- б) процесс поиска подходящей работы с помощью Федеральной службы по труду и занятости РФ
- в) процесс профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан для получения имеющихся мест работы
- г) систему организационных, экономических и правовых средств, направленных на обеспечение трудовой занятости населения
- д) деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству Российской Федерации и приносящую, как правило, доход, заработок

3. Процесс трудоустройства гражданина с помощью органов службы занятости начинается:

- а) с увольнения гражданина с прежнего места работы
- б) с выявления незанятых граждан государственными органами
- в) с обращения гражданина в орган службы занятости
- г) с признания гражданина безработным
- д) с заключения трудового договора

4. Регистрация органом службы занятости гражданина в целях поиска подходящей работы осуществляется:

- а) при его увольнении с прежнего места работы
- б) при обращении в указанный орган без предъявления каких-либо документов

в) по представлению в орган службы занятости документов, перечень которых установлен законом

г) при регистрации гражданина в качестве безработного

д) с момента начала выплаты гражданину пособия по безработице

5. Пособие по безработице по общему правилу начисляется:

а) со дня увольнения с последнего места работы

б) с момента обращения в орган службы занятости

в) с даты представления всех установленных законом документов в орган службы занятости

г) с первого дня признания гражданина безработным

д) с даты подачи гражданином заявления о выплате ему пособия по безработице

6. В какую часть трудового права входит институт обеспечения занятости и трудоустройства?

а) в общую

б) в особенную

в) в специальную

г) в дополнительную

7. К какой части трудового права относятся нормы, регулирующие порядок подготовки кадров через центры занятости?

а) к общей

б) к особенной

в) к специальной

г) к дополнительной

8. Федеральная служба по труду и занятости РФ включает:

а) органы службы занятости, военкоматы, органы МВД, комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав

б) Правительство РФ, Минздравсоцразвития РФ и службы занятости населения РФ

в) Роструд, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации и государственные учреждения службы занятости населения

г) Минздравсоцразвития РФ, департаменты по трудоустройству и биржи труда

9. Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству Российской Федерации и, как правило, приносящая им заработок или:

а) зарплату

б) вознаграждение

в) доход

10. Занятыми считаются граждане:

а) осуществляющие предпринимательскую деятельность

б) заключившие договор комиссии (комиссионеры)

в) проходящие обучение в 10-м классе очного общеобразовательного учреждения

г) являющиеся акционерами ОАО

д) временно нетрудоспособные

е) осужденные к исправительным работам без лишения свободы

11. Безработными могут быть признаны:

а) трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка

б) граждане, достигшие 15-летнего возраста

в) граждане, которым в соответствии с законодательством Российской Федерации назначена трудовая пенсия по старости

г) граждане, зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищущие работу и готовые приступить к ней

д) граждане, отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости от двух вариантов подходящей работы

12. Работа может считаться подходящей, если:

а) предлагаемый заработок не ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы

б) предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в субъекте Российской Федерации

в) предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, но выше величины прожиточного минимума трудоспособного населения, исчисленного в Российской Федерации

13. Граждане вправе обжаловать решения, действия или бездействие органов службы занятости и их должностных лиц:

а) в вышестоящий орган службы занятости

б) в суд

в) в вышестоящий орган службы занятости, а также в суд

14. Для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших), каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать:

- а) 6 месяцев подряд в течение 18 календарных месяцев
- б) 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев
- в) 12 месяцев подряд в течение 18 календарных месяцев
- г) 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 10 календарных месяцев

15. Размеры минимальной и максимальной величины пособия по безработице определяются:

- а) законом о занятости населения в Российской Федерации
- б) постановлением Правительства РФ
- в) постановлением либо приказом Минздравсоцразвития РФ

16. Минимальный размер пособия по безработице составляет:

- а) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом
- б) величину прожиточного минимума трудоспособного населения, определенного в субъекте Российской Федерации
- в) 50% величины прожиточного минимума трудоспособного населения, определенного на уровне Российской Федерации
- г) конкретную денежную сумму, устанавливаемую в определенном порядке

17. В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости для трудоустройства, работодатель делает в направлении службы занятости отметку:

- а) о дне явки гражданина
- б) о времени появления
- в) о времени регистрации
- г) о времени заключения трудового договора

18. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан могут осуществляться по направлению органов службы занятости, если:

- а) невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации
- б) гражданину необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам
- в) гражданину необходимо переехать в другой населенный пункт

19. Максимальная удаленность места подходящей работы от места жительства безработного определяется с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности:

- а) органами местного самоуправления
- б) органами службы занятости
- в) объединением работодателей
- г) территориальным соглашением

20. Решение о признании гражданина, зарегистрированного в целях поиска подходящей работы, безработным принимается органами службы занятости по месту жительства гражданина не позднее... со дня предъявления органам службы занятости всех необходимых документов.

- а) 5 дней
- б) 7 дней
- в) 11 дней
- г) 14 дней
- д) 1 месяца

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятия трудоустройства и назовите его виды.

2. Охарактеризуйте государственную политику в области занятости.

3. Каковы особенности трудоустройства женщин, молодежи, инвалидов?

4. Дайте определение понятия «занятость». Кто относится к занятому населению?

5. Какая работа считается подходящей?

6. Охарактеризуйте порядок и условия признания гражданина безработным. Перечислите права и обязанности безработных.

7. Кто относится к лицам, особо нуждающимся в социальной защите и испытывающим трудности в поиске работы?

8. Как определяется размер пособия по безработице и в какие сроки оно выплачивается?

9. Каков порядок организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных в России?

10. Охарактеризуйте порядок трудоустройства безработных.

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Рос. газ. 1993. 25 дек.
2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах от 16 дек. 1966 г. // БВС РФ. 1994. № 12.
3. Трудовой кодекс РФ от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 16 дек. 2019 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».
4. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19 апр. 1991 г. № 1032-1 (в ред. от 2 дек. 2019 г.). Там же.
5. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ (в ред. от 3 июля 2016 г.). Там же.
6. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: федер. закон от 24 нояб. 1995 г. № 181-ФЗ (в ред. от 2 дек. 2019 г.). Там же.
7. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2019 год: постановление Правительства РФ от 15 нояб. 2018 г. № 1375. Там же.

Основная литература

1. Трудовое право: учеб.-метод. пособие / сост. А.В. Герасимов. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2017. 252 с.
2. Потапова Л.В. Трудовое право в схемах с комментариями: учеб. пособие. Симферополь: КФ КрУ МВД России, 2016.
3. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.
4. Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н. Трудовое право России. Общая часть: учеб. М.: Прометей, 2018. 142 с.
5. Гусов К.Н., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н. Трудовое право России: учеб. для бакалавров. М.: Проспект, 2020. 592 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право: учеб.-метод. пособие. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2016. URL: <http://libkrumvd.ru>
2. Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации: лекция / сост. А.В. Герасимов. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2015. URL: <http://libkrumvd.ru>
3. Дивеева Н.И., Кузнецова Г.А. Трудоустройство временно пребывающих иностранных граждан в Российской Федерации в рамках

безвизового режима: переход от механизма квотирования разрешений на работу к патентам // Социология и право. 2017. № 3. С. 80–89.

4. Шевченко А.И. Социально-философский аспект трудовой занятости проблемных групп населения Российской Федерации в правовом поле // Общество и право. 2017. № 2 (56). С. 326–332.

5. Миронов В.И., Новикова М.В. Дистанционная работа как явление на российском рынке труда: дифференциация и дискриминация (часть 2) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 35–38.

6. Жильцов М.А., Жильцова Ю.В., Клепалова Ю.И. Актуальные проблемы защиты трудовых прав лиц предпенсионного возраста // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 39–42.

7. Раманкулов К.С. Тенденция неустойчивой занятости: особенности ее проявления в трудовом законодательстве и проблемы влияния норм иной отраслевой принадлежности на сферу труда с учетом международных трудовых стандартов (по материалам государств Евразийского экономического союза) // Актуальные проблемы российского права. 2019. № 9.

Тема 4. Трудовой договор

Вопросы для обсуждения

1. Понятие трудового договора, его отличие от договора подряда, договора поручения и иных договоров, регулируемых нормами гражданского права.
2. Стороны и содержание трудового договора.
3. Испытание при приеме на работу. Недействительность условий договоров о труде.
4. Форма и порядок заключения трудового договора.
5. Сроки и виды трудового договора.
6. Понятие и виды переводов на другую работу. Перемещение по службе сотрудников правоохранительных органов.
7. Классификация оснований прекращения трудового договора.
8. Порядок оформления увольнения.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Нормы, регулирующие возникновение, изменение и прекращение трудовых отношений работников.
2. Возникновение у граждан трудовой правоспособности.
3. Понятие трудовой функции и места работы по трудовому договору.
4. Трудовая книжка.
5. Сезонные и временные работы.
6. Контракт как разновидность трудового договора.
7. Аттестация служащих.
8. Расторжение трудового договора по инициативе работника и работодателя.
9. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
10. Особенности увольнения некоторых категорий работников.
11. Выдача трудовой книжки и производство расчета. Выходное пособие. Правовые последствия незаконного увольнения. Отстранение от работы.
12. Защита персональных данных работников.

Методические рекомендации

Раскрывая понятие трудового договора, необходимо обратиться к ст. 56 ТК РФ. Так, под трудовым договором следует понимать соглашение, заключаемое между работником и работодателем, по которому

на работодателя возлагается обязанность предоставить работнику ту работу, которая обусловлена его трудовой функцией, обязанность обеспечить надлежащие условия труда, выплачивать своевременно и в полном объеме заработную плату, а на работника, в свою очередь, возлагается обязанность лично выполнять свою трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка. Следует отличать трудовой договор от договоров подряда, поручения и иных договоров, регулируемых нормами гражданского права. Курсанту (слушателю) необходимо озвучить отличительные черты указанных договоров.

Что касается сторон трудового договора, то ими выступают работник и работодатель. В данном договоре отражаются обязательные и факультативные условия трудового договора. Курсанту (слушателю) необходимо озвучить, какие условия в обязательном порядке отражаются в трудовом договоре, а какие условия являются дополнительными и включаются в содержание трудового договора по соглашению сторон.

Одним из дополнительных условий, которые могут быть предусмотрены в трудовом договоре, является условие об установлении работнику испытания при приеме на работу. Необходимо озвучить категории лиц, для которых не может быть установлено испытание при приеме на работу, кроме того, следует обозначить срок, на который устанавливается испытание, и гарантии, которые предусмотрены для работника в указанный период.

Что касается формы трудового договора, то он заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, которые подписываются сторонами. Однако необходимо отметить, что несоблюдение письменной формы не свидетельствует о том, что трудовой договор не заключен. Ввиду этого курсант (слушатель) должен знать, что если трудовой договор не был составлен в письменной форме, но с ведома или по поручению работодателя работник приступил к работе, то договор считается заключенным. Это означает, что на работника распространяются все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. Заключение трудового договора с лицом возможно при условии достижения им определенного возраста. По общему правилу речь идет о достижении лицом шестнадцати лет. Однако есть и определенные в законодательстве исключения, которые необходимо озвучить отвечающему. Следует также коснуться гарантий, которые закреплены в трудовом законодательстве для лиц, заключающих трудовой договор с работодателем. Необходимо озвучить перечень доку-

ментов, требуемых для заключения трудового договора, учитывая наличие четкого перечня обязательных для трудоустройства документов.

Сроки трудового договора также прописаны в ТК РФ. Так, в соответствии со ст. 58 трудовые договоры могут заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок. Необходимо озвучить, в каких случаях заключается срочный трудовой договор, каков максимальный срок, на который может заключаться договор. Целесообразно перечислить виды трудового договора, помимо срочного и заключенного на неопределенный срок.

Переводом на другую работу считается изменение трудовой функции работника, которое может иметь постоянный или временный характер, перевод вместе с работодателем на работу в другую местность. Характерной особенностью перевода является обязательное согласие на его осуществление со стороны работника. Именно эта черта отличает его от перемещения.

Что касается перемещения по службе сотрудников правоохранительных органов, необходимо прежде всего отметить, что в соответствии с ч. 11 ст. 30 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации» перемещением считается выполнение сотрудником ОВД равнозначных функций по иной должности соответствующих условиям, прописанным в контракте, без смены подразделения, а также в той же местности.

Говоря о классификации оснований прекращения трудового договора, необходимо отметить, что трудовое законодательство содержит общие и дополнительные основания для прекращения трудового договора. Так, общие основания для расторжения трудового договора перечислены в ст. 77 ТК РФ. К дополнительным основаниям, в соответствии со ст. 278 ТК РФ, можно отнести: расторжение трудового договора в связи с отстранением от должности руководителя организации-должника в соответствии с законодательством о несостоятельности (банкротстве); в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации решения о прекращении трудового договора; расторжение трудового договора, заключенного на неопределенный срок, с совместителем в случае приема на работу работника, для которого эта работа будет являться основной, и др. Дополнительные основания для расторжения трудового договора устанавливаются для некоторых категорий

работников, например для педагогических работников, спортсменов, работников религиозных организаций и др.

Порядок оформления увольнения закреплен в ст. 84.1 ТК РФ. Трудовой договор может быть прекращен только в том порядке, который установлен законодательством для каждого основания прекращения трудового договора. Независимо от основания прекращения трудового договора, работодатель издает приказ (распоряжение), с которым обязательно под подпись должен быть ознакомлен работник. Днем прекращения трудового договора по общему правилу считается последний рабочий день. Именно в этот день работодатель обязан выдать работнику надлежащим образом оформленную трудовую книжку и произвести с ним расчет.

Для всестороннего изучения темы курсант (слушатель) должен детально изучить вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение, используя при этом рекомендованную основную и дополнительную литературу, нормативные правовые акты по теме.

Задачи

Задача 1

Собственник частного предприятия «Эллада» издал приказ, в котором предусматривалось внесение следующих изменений в трудовые договоры работников:

- для всех работников установить полную материальную ответственность за вред, причиненный предприятию;
- установить срок трудового договора – 1 год;
- для всех работников предприятия вводится ненормированный рабочий день;
- при отказе работника от продолжения работы в новых условиях увольнение производить по п. 7 ст. 77 ТК РФ.

Проанализируйте указанные положения приказа собственника предприятия на предмет соответствия трудовому законодательству.

Задача 2

При принятии на работу А.В. Паршина на должность механика станции технического обслуживания администрация потребовала от него предоставления таких документов:

- паспорт;
- трудовая книжка;
- документы об образовании;
- характеристика с предыдущего места работы;

- справка о состоянии здоровья;
- справка об обеспеченности жилой площадью;
- справка об отсутствии судимости.

Правомерны ли требования администрации о предъявлении указанных документов? Каков порядок принятия на работу?

Задача 3

В ходе рассмотрения трудового спора о взыскании заработной платы за пять месяцев работы электромонтажника Кораблева с частного предприятия «Светильник» было установлено, что принятие его на работу не было оформлено приказом.

Необходимо установить, вступил ли Кораблев в трудовые отношения с частным предприятием «Светильник». Разрешите возникший спор.

Задача 4

Электросварщик Пашутин написал заявление об увольнении по собственному желанию. Он обратился к администрации с просьбой выдать ему трудовую книжку. Администрация отказала Пашутину, аргументируя свой отказ тем, что при трудоустройстве Пашутин трудовую книжку не предъявлял, а подал справку с предыдущего места работы.

Законны ли доводы администрации? Как оформляется трудовая книжка? Дайте аргументированный ответ по предложенной ситуации.

Задача 5

Преподаватель кафедры теории государства и права юридического университета Кравцов был уволен за совершение аморального проступка. При рассмотрении дела в суде факт совершения аморального проступка был доказан. Первичная профсоюзная организация против увольнения Кравцова не возражала.

Ответьте на следующие вопросы. Какие категории работников могут быть уволены за совершение аморального проступка? Закреплено ли такое основание для увольнения в ТК РФ? Что понимается под аморальным проступком? Имеет ли значение, где был совершен аморальный проступок (на рабочем месте или вне работы)? Необходимо ли согласие первичной профсоюзной организации на увольнение работника по данному основанию?

Практические задания

Задание 1

Заполните таблицу «Отличительные признаки совместительства и совмещения».

Признаки	Совмещение	Совместительство
По времени, когда выполняется работа		
По месту выполнения работы		
По продолжительности рабочего времени		
По оплате труда		
По предоставлению отпуска		
По дополнительным основаниям прекращения трудового договора		

Задание 2

Составьте трудовой договор о приеме на работу сезонного работника.

Задание 3

Составьте трудовой договор о приеме на работу по совместительству.

Задание 4

Составьте трудовой договор о надомной работе.

Задание 5

Составьте трудовой договор о дистанционной работе.

Задание 6

Заполните таблицу «Отличительные черты перевода и перемещения».

Отличительные черты	Перевод	Перемещение

Тестовые задания

1. Временный перевод работника на другую работу у того же работодателя:

- а) невозможен
- б) возможен на срок до 5 лет

в) возможен на срок до 1 года по письменному соглашению сторон

г) возможен по письменному соглашению сторон и сроком не ограничивается

д) возможен на срок до 3 месяцев

2. Может ли работодатель перевести работника без его согласия на необусловленную трудовым договором работу для предотвращения катастрофы или устранения ее последствий?

а) может, но на срок до 1 месяца

б) не может, поскольку работа не обусловлена трудовым договором

в) может, до ликвидации последствий катастрофы

г) не может, поскольку перевод на другую работу возможен только по письменному согласию работника

д) может, сроком до 1 года

3. Может ли работодатель перевести работника без его согласия на работу, которая не обусловлена трудовым договором?

а) может, только в случае простоя

б) может, исключительно для предотвращения порчи имущества в случае чрезвычайной ситуации

в) может, для предотвращения эпидемии

г) может, во всех перечисленных выше случаях

д) не может без согласия работника

4. Если в соответствии с медицинским заключением работник нуждается во временном переводе на другую работу на срок более 4 месяцев, а у работодателя отсутствует подходящая работа, то:

а) работодатель обязан трудоустроить работника у другого работодателя

б) работодатель обязан предоставить работнику дополнительный оплачиваемый отпуск

в) работодатель обязан содействовать работнику в поиске подходящей работы

г) трудовой договор прекращается

д) действие трудового договора приостанавливается до момента восстановления состояния здоровья работника

5. В случае изменения условий трудового договора по инициативе работодателя о таких изменениях и причинах работодатель уведомляет работника:

а) за 2 недели

б) не позднее чем за 2 месяца

в) не позднее чем за 6 месяцев до изменения условий трудового договора

г) незамедлительно после изменения условий трудового договора

д) в день изменения условий трудового договора

6. Укажите, с какими категориями работников может быть расторгнут трудовой договор при смене собственника имущества организации:

а) с секретарем

б) с главным бухгалтером

в) со всеми работниками

г) смена собственника имущества не является основанием для расторжения трудового договора с работником

д) с работниками, перечисленными в пп. а, б

7. В случае если трудовой договор не был надлежащим образом оформлен, но работник фактически был допущен к работе, можно ли утверждать, что возникли трудовые правоотношения?

а) нет, поскольку основанием для возникновения трудовых отношений является заключенный трудовой договор

б) да, но только в том случае, если работник был допущен к работе с ведома или по поручению работодателя

в) да, и при этом не имеет значения наличие распоряжения работодателя, достаточно фактического допуска к работе

г) нет, поскольку трудовые отношения возникают только после того, как будет издан приказ о приеме на работу

8. Укажите, в каком из приведенных случаев трудовые отношения не возникают:

а) при заключении гражданско-правового договора

б) при заключении трудового договора в результате избрания на должность

в) при заключении трудового договора в результате избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности

г) в результате судебного решения о заключении трудового договора

д) в результате признания отношений, связанных с использованием личного труда и возникших на основании гражданско-правового договора, трудовыми отношениями

9. Могут ли несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет заключать трудовые договоры с работниками?

а) да, могут

б) нет, не могут

в) могут, при наличии собственных доходов и с письменного согласия законных представителей

г) могут, но исключительно в случае приобретения гражданской дееспособности в полном объеме

10. На какой максимальный срок может заключаться срочный трудовой договор?

а) на 2 года

б) на 3 года

в) на 5 лет

г) на 10 лет

д) на 5 лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами

11. В какой срок работнику объявляется приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу?

а) немедленно с момента подписания

б) не объявляется

в) в течение 1 месяца со дня подписания

г) в течение 3 дней со дня подписания

д) по мере необходимости

12. Срок испытания для руководителей организаций и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций не может превышать:

а) 2 месяца

б) 3 месяца

в) 4 месяца

г) 6 месяцев

д) 1 год

13. Не является переводом на другую постоянную работу:

а) выполнение работы, при которой изменяется заработная плата

б) выполнение работы, при которой изменяются режим труда и отдыха

в) переход на работу в дочернее общество

г) поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет изменения трудовой функции и изменения существенных условий трудового договора

д) выполнение работы, не соответствующей должности

14. В случае производственной необходимости временный перевод работника без его согласия допускается на срок:

- а) до 1 месяца
- б) до 4 месяцев
- в) до 5 месяцев
- г) до 6 месяцев
- д) до 1 года

15. Отстранение работника от работы допускается в случае:

- а) снижения работником производительности труда
- б) непрохождения работником проверки знаний и навыков в области охраны труда
- в) возникновения споров между работником и работодателем по вопросам организации производственного процесса
- г) нетактичного поведения работника в отношении работодателя

д) правильные ответы: в, г

16. Работник имеет право расторгнуть трудовой договор, предупредив об этом работодателя в письменной форме:

- а) за 3 дня
- б) без предупреждения работодателя
- в) за 2 недели, если иной срок не установлен ТК РФ или иным федеральным законом
- г) за 5 дней до увольнения
- д) в день увольнения

17. В случае если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока его действия, то:

- а) трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок
- б) срок действия трудового договора продлевается на тот срок, на который первоначально был заключен срочный трудовой договор
- в) трудовой договор расторгается
- г) трудовой договор считается недействительным

18. Совместительство – это:

- а) выполнение в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы
- б) выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату
- в) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

г) временное исполнение дополнительных обязанностей

19. Совмещение профессий (должностей) – это:

а) выполнение в свободное от основной работы время другой регулярно оплачиваемой работы

б) выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности) за дополнительную оплату

в) исполнение обязанностей временно отсутствующего работника

г) временное исполнение дополнительных обязанностей

20. Запрещается отказывать в приеме на работу:

а) беременным женщинам

б) женщинам, имеющим детей

в) женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей

г) все перечисленные выше варианты верны

Контрольные вопросы

1. Назовите обязательные и дополнительные (факультативные) условия трудового договора.

2. На какой срок может заключаться трудовой договор? В каких случаях заключается срочный трудовой договор?

3. Перечислите общие основания для прекращения трудового договора.

4. Назовите основания для расторжения трудового договора по инициативе работника.

5. Назовите основания для расторжения срочного трудового договора.

6. Перечислите основания для расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

7. В каких случаях обязательно участие первичной профсоюзной организации при решении вопроса об увольнении работника по инициативе работодателя?

8. В каких случаях можно говорить о расторжении трудового договора в связи с обстоятельствами, не зависящими от воли сторон?

9. Назовите действия работодателя при увольнении работника в связи с сокращением штата.

10. В каких случаях допускается отстранение работников от работы?

11. Что такое заемный труд?

12. Чем совместительство отличается от совмещения?
13. Какие документы необходимо предъявить при заключении трудового договора? Что такое трудовая книжка и каково ее содержание?
14. Какие требования содержатся в законодательстве к форме трудового договора?
15. Как оформляется прием на работу?
16. Испытание при приеме на работу.
17. Что такое перевод на другую работу и чем он отличается от перемещения?
18. Что представляет собой отстранение от работы?
19. Как оформляется прекращение трудового договора?
20. Какие требования содержатся в трудовом законодательстве к обработке, хранению и передаче персональных данных? Перечислите права работников на защиту персональных данных, а также меры ответственности в этой сфере.

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Рос. газ. 1993. 25 дек.
2. Трудовой кодекс РФ от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 16 дек. 2019 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».
3. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ (в действ. ред.). Там же.
4. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: федер. закон от 24 нояб. 1995 г. № 181-ФЗ (в ред. от 2 дек. 2019 г.). Там же.
5. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30 нояб. 2011 г. № 342-ФЗ (в ред. 16 дек. 2019 г.). Там же.

Основная литература

1. Трудовое право: учеб.-метод. пособие / сост. А.В. Герасимов. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2017. 252 с.
2. Потапова Л.В. Трудовое право в схемах с комментариями: учеб. пособие. Симферополь: КФ КрУ МВД России, 2016.
3. Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.

4. Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н. Трудовое право России. Общая часть: учеб. М.: Прометей, 2018. 142 с.

5. Гусов К.Н., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н. Трудовое право России: учеб. для бакалавров. М.: Проспект, 2020. 592 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право: учеб.-метод. пособие. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2016. URL: <http://libkrumvvd.ru>

2. Зайков Д.Е. Расторжение трудового договора в связи с нарушением работником требований антикоррупционного законодательства // Гражданин и право. 2017. № 6. С. 29–40.

3. Пластинина Н. Увольнение за нетрезвость. Споры и доказательная база // Административное право. 2019. № 2. С. 65–72.

4. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Расторжение трудового договора (анализ актуальной судебной практики, рекомендации) // Редакция «Российской газеты», 2019. Вып. 13. 160 с.

5. Коломоец Е.Е. Трудовой договор и служебный контракт: проблемы теории и правоприменения. М.: Проспект, 2019. 128 с.

6. Шавин В.А. Трудовая книжка: бумага или «цифра»? // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 18–21.

7. Шуралева С.В. Дистанционная работа: сравнительный анализ законодательства государств – участников ЕАЭС (часть 1) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 41–44.

8. Чесалина О.В. Работа посредством интернет-платформ как вызов трудовому правоотношению // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 12–15.

9. Миронов В.И., Новикова М.В. Дистанционная работа как явление на российском рынке труда: дифференциация и дискриминация (часть 1) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 36–40.

10. Зорина О.О. Альтернативное трудоустройство при прекращении трудового договора: обязанности работодателя // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 17–20.

11. Соколова Т.В. Научное творчество как вид трудовой функции научных работников // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 43–45.

Тема 5. Рабочее время и время отдыха

Вопросы для обсуждения

1. Понятие и продолжительность рабочего времени (нормальная, сокращенная продолжительность рабочего дня, неполный рабочий день, работа в ночное время).
2. Режим рабочего времени: понятие, виды, порядок установления.
3. Поденный и суммированный учет рабочего времени.
4. Сверхурочные работы. Дежурства.
5. Понятие и виды времени отдыха.
6. Порядок предоставления отпусков.
7. Соблюдение законодательства о рабочем времени и времени отдыха как условие предупреждения отдельных преступлений.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Перерывы в работе (в течение рабочего дня, междудневные перерывы, дни еженедельного отдыха).
2. Нерабочие праздничные дни.
3. Графики сменности на прерывных и непрерывных производствах.
4. Графики работы при пятидневной рабочей неделе с двумя днями отдыха.
5. Скользящий график работы.
6. Ежегодные, удлиненные, дополнительные отпуска.
7. Компенсация за неиспользованный отпуск.
8. Отпуск без сохранения заработной платы.
9. Соблюдение законодательства о рабочем времени и времени отдыха как условие предупреждения отдельных преступлений.

Методические рекомендации

Раскрывая понятие рабочего времени курсанту (слушателю) целесообразно обратиться к определению указанного термина в ТК РФ. Так, в соответствии со ст. 91 под рабочим временем понимается время, в течение которого работник обязан исполнять свои трудовые обязанности, иные периоды, относящиеся к рабочему времени в соответствии с законодательством. Рабочее время закрепляется в правилах внутреннего трудового распорядка и трудовом договоре работника.

Нормальная продолжительность рабочего времени не должна превышать 40 часов в неделю.

В соответствии со ст. 92 ТК РФ для некоторых категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени (например, для несовершеннолетних работников, инвалидов и др.).

Что касается неполного рабочего времени, то оно устанавливается по соглашению сторон. Неполное рабочее время устанавливается в виде неполного рабочего дня (смены), а также в виде неполной рабочей недели.

Продолжительность ежедневной работы (смены) регламентируется ст. 94 ТК РФ. Отвечая на данный вопрос, курсант (слушатель) должен обратить внимание на то, что продолжительность ежедневной работы зависит от работника и его правового статуса в трудовых отношениях. Например, для работника-инвалида продолжительность ежедневной работы зависит от рекомендаций, содержащихся в его медицинском заключении; для работника, осуществляющего трудовую деятельность в опасных условиях труда, продолжительность ежедневной работы при 36-часовой рабочей неделе не может превышать 8 часов и т. п. Необходимо также обратить внимание и на продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней, а также на продолжительность работы в ночное время (ст. 95, 96 ТК РФ).

Режим рабочего времени предусматривает продолжительность рабочей недели, ежедневной работы, работы с ненормированным рабочим днем. Кроме того, режимом рабочего времени устанавливаются время начала работы и ее окончания, продолжительность перерывов, количество суточных смен, очередность рабочих и нерабочих дней и т. п. Необходимо иметь в виду, что для некоторых категорий работников действующим законодательством устанавливаются определенные особенности в режиме рабочего времени и времени отдыха. Это зависит от специфики работы.

Режим рабочего времени подразделяется на виды. Так, выделяют следующие виды режима рабочего времени: режим с ненормированным рабочим днем, режим гибкого рабочего времени, режим сменной работы, режим с разделением рабочего дня на части. Отвечая на указанный вопрос, обучающемуся необходимо знать сущность каждого из режимов рабочего времени и ориентироваться в порядке его установления.

Кроме того, изучая тему, необходимо разобраться в особенностях учета рабочего времени, который бывает поденным и суммированным.

Определенную специфику имеет работа, которая осуществляется сверхурочно. Здесь курсанту (слушателю) прежде всего необходимо дать определение сверхурочной работы. Данное определение содержится в ст. 99 ТК РФ. Так, под сверхурочной работой понимается работа, которая выполняется работником сверх установленной для работника нормальной продолжительности рабочего времени. При этом сверхурочной будет считаться работа, которая выполняется работником именно по инициативе работодателя. К сверхурочной работе работник может быть привлечен как с его письменного согласия, так и без такового. Однако трудовое законодательство четко регламентирует случаи привлечения работника к сверхурочной работе без его согласия, устанавливая таким образом определенные ограничения для работодателя в указанной сфере. Ограничения по привлечению к сверхурочным работам устанавливаются также в зависимости от категорий работников. Так, например, запрещается привлекать к работе сверхурочно беременных женщин, работников младше 18 лет и др. Имеются также конкретные ограничения и по продолжительности сверхурочных работ: не более 4 часов в течение 2 дней подряд и не более 120 часов в год.

Раскрывая вопрос о понятии и видах времени отдыха, необходимо обратиться к ст. 106 ТК РФ, в соответствии с которой под временем отдыха понимается время, когда работник свободен от выполнения трудовых обязанностей. Данное время он может использовать по своему усмотрению (т. е. даже отлучаться с территории предприятия, учреждения, организации). Видами времени отдыха, в соответствии со ст. 108 ТК РФ, являются: перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни, отпуска. Обучающийся должен не только перечислить виды времени отдыха, но и раскрыть сущность каждого из них.

Одним из наиболее продолжительных видов времени отдыха является отпуск. Законодательство закрепляет несколько видов отпусков: ежегодный основной оплачиваемый отпуск; ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (например, предоставляются работникам, осуществляющим трудовую деятельность во вредных условиях, в районах Крайнего Севера и др.); отпуска без сохранения заработной платы (например, работающим пенсионерам по старости (по возрасту), работающим инвалидам и др.).

Курсант (слушатель) должен четко охарактеризовать порядок предоставления отпусков, который имеет свои особенности в зависи-

мости от вида отпуска. Следует также обозначить круг лиц, имеющих право на тот или иной вид отпуска.

Для всестороннего изучения темы курсант (слушатель) должен детально изучить вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение, используя при этом рекомендованную основную и дополнительную литературу, нормативные правовые акты по теме.

Задачи

Задача 1

Швея цеха по пошиву одежды Червячкова подала собственнику цеха Кобринскому заявление с просьбой об установлении ей неполной рабочей недели, поскольку она воспитывает семилетнего ребенка, а также находится на третьем месяце беременности. Кобринский отказал в просьбе Червячковой, сославшись на то, что цех получил крупный заказ на пошив штор для гостиничного комплекса «Алекса», а рабочих рук не хватает. Червячкова отказалась работать на прежних условиях, за что была уволена.

Проанализируйте предложенную ситуацию на предмет законности. Назовите основания для установления неполного рабочего времени.

Задача 2

Администратор гостиничного комплекса «Кристофор» Соломатина осуществляла дежурство 1 и 2 января. 11 января она обратилась к управляющему с просьбой компенсировать работу в праздничные дни предоставлением дополнительных дней отдыха. Однако на просьбу Соломатиной управляющий ответил отказом, аргументировав его тем, что она работала в праздничные дни в соответствии с графиком дежурств.

Как Вы считаете, правомерен ли отказ управляющего? Компенсируется ли работа в праздничные дни?

Задача 3

В связи с необходимостью завершения посевных работ агроном Кисулин предложил работникам агрофирмы «Нева» оставаться после окончания рабочего дня еще на два часа в течение недели. После завершения посевных работ рабочие обратились к директору агрофирмы с просьбой оплатить им сверхурочные работы. На просьбу рабочих директор ответил, что приказа о привлечении к сверхурочным не издавал, а значит и оплачивать ничего не будет. Рабочие обратились за консультацией к юристу.

Составьте аргументированный ответ юриста на предложенную ситуацию. Каков порядок привлечения к сверхурочным работам. Имела ли место в данном случае сверхурочная работа?

Задача 4

Казанцев в течение года работал поваром в кафе «Пастила». По истечении года работы он обратился в администрацию с заявлением о предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска. В администрации предоставить отпуск отказались, ссылаясь на то, что кафе частное, а ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется только на государственных предприятиях.

Правомерен ли отказ администрации? Кто имеет право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск?

Задача 5

Один из работников завода по переработке отходов подал директору заявление о предоставлении отпусков, которые не были использованы им за последние три года с последующим увольнением. Директор отказал работнику, мотивировав отказ тем, что он не может на протяжении такого длительного промежутка времени не занимать рабочее место.

Правомерен ли отказ директора? Каков порядок предоставления ежегодных основных оплачиваемых отпусков работникам? Может ли работник отозвать заявление об увольнении по собственному желанию в период использования отпусков?

Тестовые задания

1. В соответствии с законодательством нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

- а) 50 часов в неделю
- б) определяется соглашением сторон
- в) не может превышать 40 часов в неделю
- г) определяется локальным нормативным актом
- д) определяется коллективным договором и правилами внутреннего трудового распорядка

2. При работе на условиях неполного рабочего времени оплата труда работника производится:

- а) как за работу при нормальной продолжительности рабочего времени
- б) по специальным расценкам, установленным Правительством РФ

в) по тарифным ставкам согласно Единой тарифной сетке работников бюджетной сферы

г) аналогично оплате при работе на условиях сокращенного рабочего времени

д) пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ

3. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:

а) 4 часов в течение двух дней подряд и 120 часов в год

б) 8 часов в течение двух дней подряд и 150 часов в год

в) 8 часов в течение двух дней подряд и 240 часов в год

г) 4 часов в течение двух дней подряд и 240 часов в год

д) 4 часов в день и 16 часов в неделю

4. График сменности утверждается:

а) работодателем

б) работниками

в) выборным профсоюзным органом по представлению работодателя

г) работодателем с учетом мотивированного мнения представительного органа работников

д) Правительством РФ

5. Продолжительность обеденного перерыва должна составлять:

а) 30 минут

б) 1 час

в) 45 минут

г) 2 часа

д) от 30 минут до 2 часов

6. По общему правилу, ежегодный основной оплачиваемый отпуск составляет:

а) 24 рабочих дня

б) 24 календарных дня

в) 28 календарных дней

г) 30 календарных дней

д) 31 календарный день

7. По общему правилу, право на использование отпуска за первый год работы у работника возникает по истечении:

а) 3 месяцев непрерывной работы в данной организации

б) 6 месяцев непрерывной работы в данной организации

в) 9 месяцев непрерывной работы в данной организации

г) 11 месяцев непрерывной работы в данной организации

д) 1 года непрерывной работы в данной организации

8. Работник должен быть извещен о времени начала отпуска:

а) не позднее 3 календарных дней до его начала

б) не позднее 1 недели до его начала

в) не позднее 10 календарных дней до его начала

г) не позднее 2 недель до его начала

д) не позднее 1 месяца до его начала

9. В случае регистрации брака, рождения ребенка или смерти близких родственников работник имеет право на отпуск без сохранения заработной платы продолжительностью:

а) до 3 календарных дней

б) до 5 календарных дней

в) до 1 недели

г) до 2 календарных дней

д) отпуск не предоставляется

10. К работе в ночное время не допускаются:

а) работники моложе 18 лет

б) работники, являющиеся пенсионерами по возрасту

в) женщины

г) работники, совмещающие работу с обучением

д) иностранцы

11. Работа за пределами установленной нормальной продолжительности рабочего времени является:

а) сверхурочной работой

б) работой по совместительству

в) работой в ночное время

г) работой в нерабочие праздничные дни

д) работой на условиях ненормированного рабочего дня

12. Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в следующих случаях:

а) при производстве работ, необходимых для предотвращения катастрофы, производственной аварии либо устранения последствий катастрофы, производственной аварии или стихийного бедствия

б) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников

в) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва (в этих случаях работодатель обязан немедленно принять меры по замене сменщика другим работником)

г) во всех случаях, перечисленных в пп. а, б, в

13. Законодательством установлена норма сверхурочных работ продолжительностью:

- а) 10 часов в год
- б) 50 часов в год
- в) 100 часов в год
- г) 120 часов в год

14. Сменная работа – это работа:

- а) в одну смену
- б) в две смены
- в) в три смены
- г) в четыре смены
- д) в две, три или четыре смены

15. Графики сменности доводятся до сведения работников до введения их в действие не позднее чем:

- а) за один месяц до введения их в действие
- б) за два месяца до введения их в действие
- в) за две недели до введения их в действие
- г) за одну неделю до введения их в действие

16. Если последний день отпуска приходится на нерабочий день, то днем окончания отпуска считается:

- а) этот нерабочий день
- б) ближайший следующий за ним рабочий день
- в) ближайший следующий за ним выходной день
- г) последний день текущего месяца

17. Работник может быть отозван из очередного отпуска:

а) в любое время, если работодатель считает, что в этом есть необходимость

- б) с предварительного согласия профсоюзного органа
- в) с согласия работника

18. Что из перечисленного относится к видам времени отдыха?

- а) перерыв для отдыха и питания
- б) командировка
- в) курсы повышения квалификации
- г) переподготовка
- д) прогул

19. Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью:

- а) 20 минут
- б) 40 минут

- в) 1 час
- г) не менее 30 минут и не более двух часов
- д) первый перерыв – 20 минут, второй перерыв – 30 минут

20. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее:

- а) 40 часов
- б) 48 часов
- в) 42 часов
- г) 36 часов

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятия «рабочее время». Какова нормальная продолжительность рабочего времени?

2. Для каких категорий работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени? Что такое неполное рабочее время и для каких категорий работников оно устанавливается?

3. Какова продолжительность ежедневной работы (смены)? Какова продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней?

4. Каков порядок привлечения к работе в ночное время? Что такое работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени?

5. Дайте определение понятия «сверхурочная работа» и охарактеризуйте порядок привлечения к ней.

6. Дайте определение понятия «режим рабочего времени». Что представляет собой ненормированный рабочий день?

7. Что такое сменная работа? Что представляет собой работа в режиме гибкого рабочего времени?

8. Когда применяется суммированный учет рабочего времени?

9. Дайте определение понятия «время отдыха», перечислите виды времени отдыха.

10. Каков порядок предоставления перерывов для отдыха и питания?

11. Что Вы понимаете под еженедельным непрерывным отдыхом?

12. Каковы особенности предоставления выходных дней?

13. Нерабочие праздничные дни: порядок предоставления и гарантии в этой сфере.

14. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска и порядок его предоставления.

15. Назовите виды ежегодных дополнительных оплачиваемых отпусков.

16. Как продлить или перенести ежегодный оплачиваемый отпуск? Как осуществляется разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, а также отзыв из отпуска?

17. Возможна ли замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией?

18. В каких случаях работнику предоставляется отпуск без сохранения заработной платы?

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Рос. газ. 1993. 25 дек.

2. Трудовой кодекс РФ от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 16 дек. 2019 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

3. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ (в действ. ред.). Там же.

4. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30 нояб. 2011 г. № 342-ФЗ (в ред. от 16 дек. 2019 г.). Там же.

5. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений: постановление Правительства РФ от 5 авг. 2008 г. № 583 (в ред. от 19 янв. 2017 г.). Там же.

Основная литература

1. Трудовое право: учеб.-метод. пособие / сост. А.В. Герасимов. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2017. 252 с.

2. Потапова Л.В. Трудовое право в схемах с комментариями: учеб. пособие. Симферополь: КФ КрУ МВД России, 2016.

3. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.

4. Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н. Трудовое право России. Общая часть: учеб. М.: Прометей, 2018. 142 с.

5. Гусов К.Н., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н. Трудовое право России: учеб. для бакалавров. М.: Проспект, 2020. 592 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право: учеб.-метод. пособие. Краснодар: Краснод. ун-т МВД России, 2016. URL: <http://libkrumvd.ru>

2. Миронов В.И., Барбашова Т.П. Правоохранительные отношения при применении понятия «рабочее время» // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 22–24.

3. Глухов Е.А. Пробелы законодательства о времени отдыха сотрудников в связи с командировкой // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 24–27.

4. Забрамная Е.Ю. К вопросу о понимании внутреннего трудового распорядка и его нормативной основы // Трудовое право в России и за рубежом. № 1. С. 28–31.

Тема 6. Оплата и нормирование труда

Вопросы для обсуждения

1. Понятие заработной платы. Основная и дополнительная заработная плата.
2. Методы правового регулирования заработной платы (государственное нормирование и договорное регулирование заработной платы).
3. Минимальный размер оплаты труда.
4. Системы оплаты труда (повременная, сдельная, премиальная).
5. Денежное содержание сотрудников правоохранительных органов.
6. Основания и размеры удержаний из заработной платы.
7. Порядок выплаты заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Конституционные принципы оплаты по количеству и качеству труда.
2. Самостоятельность организаций в определении вида, системы оплаты труда, размеров тарифных ставок, окладов, премий.
3. Тарифная система оплаты труда рабочих и служащих.
4. Индексация заработной платы.
5. Вознаграждение по итогам работы за год.
6. Нормирование труда. Нормы выработки и сдельные расценки.
7. Оплата труда при отклонениях от условий работы.
8. Исчисление среднего заработка.

Методические рекомендации

Понятие заработной платы закреплено в ст. 129 ТК РФ. Под заработной платой понимается вознаграждение за труд, а также компенсационные и стимулирующие выплаты. Размер вознаграждения напрямую зависит от квалификации работника, сложности работы, ее количества и качества, условий, в которых она выполняется. Заработная плата бывает основной и дополнительной. Следует отметить, что к компенсационным выплатам относятся, например, доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных. Стимулирующими выплатами считаются, например, премии.

Методами правового регулирования заработной платы выступают государственное нормирование и договорное регулирование

заработной платы. Трудовой кодекс РФ закрепляет перечень основных государственных гарантий по оплате труда работников. В частности, к таковым относятся: установление минимального размера оплаты труда; ограничение удержаний из заработной платы и оплаты труда в натуральной форме, установление сроков и очередности выплаты заработной платы и др.

Минимальный размер оплаты труда – это величина, устанавливаемая законодательно на всей территории Российской Федерации. Данная величина напрямую зависит от прожиточного минимума трудоспособного населения, т. е. она не может быть ниже последнего. Необходимо также отметить, что в субъекте Российской Федерации может устанавливаться свой минимальный размер оплаты труда, но он не может быть ниже величины, установленной по России в целом.

Под системой оплаты труда понимается способ исчисления размера заработной платы, который напрямую зависит от произведенных работником трудовых затрат, а в некоторых случаях и от результатов. В сфере оплаты труда работодатель использует тарифные и бестарифные системы оплаты. Курсант (слушатель) должен пояснить, что представляет собой тарифная система оплаты труда и что она включает в себя. Кроме того, обучающийся должен уделить внимание характеристике повременной, сдельной и премиальной систем оплаты труда.

Отвечая на вопрос о денежном содержании сотрудников правоохранительных органов, прежде всего необходимо отметить, что оплата труда сотрудника ОВД осуществляется в виде денежного довольствия. В соответствии с п. 4 ст. 11 и ст. 66 Федерального закона от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации» денежное довольствие сотрудника ОВД является основным средством материального обеспечения и стимулирования сотрудника. Денежное довольствие включает в себя должностной оклад и оклад по специальному званию (оклад денежного содержания), а также ежемесячные и иные дополнительные выплаты. Порядок выплаты денежного довольствия утвержден приказом МВД РФ от 31 января 2013 г. № 65 «Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации». Необходимо отметить, что порядок выплаты денежного довольствия сотрудникам ОВД существенно отличается от порядка выплаты заработной платы, который закреплен в ТК РФ. Так, например, денежное довольствие выплачивается один раз

в месяц (с 20 по 25 число). Размер процентной надбавки за выслугу лет напрямую зависит от выслуги. Например, сотруднику полиции с выслугой от 2 до 5 лет устанавливается надбавка в 10%, а если выслуга составляет от 10 до 15 лет, то, соответственно, процентная надбавка увеличивается и составляет 20% (п. 14 Порядка).

Кроме того, сотруднику ОВД устанавливается ежемесячная надбавка к должностному окладу за квалификационное звание, размер которой установлен в п. 17 Порядка. Если сотрудник проходит службу в особых условиях, он получает право на ежемесячную надбавку за особые условия службы. Данная надбавка выплачивается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 8 декабря 2011 г. № 1021 «О ежемесячной надбавке к должностному окладу за особые условия службы сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации» и приказом МВД России от 25 июля 2017 г. № 522 «Об утверждении Перечня должностей сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, при замещении которых выплачивается ежемесячная надбавка за особые условия службы, и размеров надбавок по этим должностям».

Сотрудникам полиции, служебные обязанности которых связаны с выполнением задач, сопряженных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время выплачивается соответствующая надбавка в размере до 10% должностного оклада. Указанная надбавка выплачивается в соответствии с постановлением Правительства РФ от 24 декабря 2011 г. № 1122 «О дополнительных выплатах военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации за выполнение задач, связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время», а также приказом МВД России от 21 мая 2018 г. № 314 «О размерах надбавки к должностному окладу сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации за выполнение задач, непосредственно связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время, и утверждении Перечня должностей сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, при замещении которых устанавливается надбавка к должностному окладу за выполнение задач, непосредственно связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время». Сотрудникам полиции, которые работают с лицами, оказывающими содействие на конфиденциальной основе, устанавливается надбавка за риск при работе с указанными лицами.

Что касается вопроса об удержаниях из заработной платы работника, прежде всего курсанту (слушателю) необходимо перечислить, что относится к основаниям для таких удержаний. Для этого необходимо обратиться к ст. 37 ТК РФ, которая к таким основаниям относит, например, удержания для возмещения неотработанного аванса, который был выдан работнику в счет заработной платы; удержания для возврата сумм, излишне выплаченных работнику вследствие счетных ошибок и др.

Что касается размера удержаний из заработной платы, то общий размер удержаний не может превышать 20%. В некоторых случаях (в соответствии с федеральными законами) удержания не могут превышать 50% от заработной платы работника, а в других случаях удержания из заработной платы могут составлять 70% (например, это касается удержаний из заработной платы при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на детей и др.).

Характеризуя порядок выплаты заработной платы, курсант (слушатель) должен в первую очередь сказать о том, что в соответствии с трудовым законодательством на работодателя возлагается обязанность по письменному извещению каждого работника: о составных частях заработной платы работника; о начислении иных сумм, начисленных работнику; о размерах и основаниях удержаний из заработной платы (если они производились); о размере денежной суммы, подлежащей выплате. Необходимо также коснуться вопроса о месте и сроках, периодичности (каждые полмесяца) выплаты заработной платы.

Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику, предусмотрена ст. 142 ТК РФ, а также ч. 6 и 7 ст. 5.27 КоАП РФ. Работодатель также может быть привлечен и к уголовной ответственности в соответствии со ст. 145.1 УК РФ. В качестве санкций за преступление в указанной сфере могут применяться штраф, принудительные работы с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, лишение свободы.

Для всестороннего изучения темы курсант (слушатель) должен детально изучить вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение, используя при этом рекомендованную основную и дополнительную литературу, нормативные правовые акты по теме.

Задачи

Задача 1

В связи с необходимостью завершения укладки асфальта на участке трассы «Ялта-Симферополь» начальник участка дорожной службы распорядился о продолжении работы работниками сверх установленной нормальной продолжительности рабочего времени до полного окончания работ по укладке асфальта на запланированном участке дороги. Переработка составила 5 часов, один час из которых работы велись в ночное время. На следующий день работники обратились к начальнику участка с вопросом о компенсации переработки. Начальник участка пояснил, что поскольку асфальт был привезен накануне с опозданием и работники во время ожидания доставки асфальта не работали, то компенсация за дополнительное время работы им не полагается. Работники обратились за консультацией к адвокату.

Дайте аргументированный ответ по предложенной ситуации. Положена ли компенсация за дополнительно отработанные часы? Как будет рассчитываться размер компенсации?

Задача 2

Управляющий строительной фирмы издал приказ, в соответствии с которым инженер Костров был назначен временно исполняющим обязанности главного инженера, ушедшего в отпуск, без освобождения от выполнения трудовых обязанностей по трудовому договору.

Как оплачивается исполнение обязанностей временно отсутствующего работника в соответствии с трудовым законодательством?

Задача 3

Семенова работала главным бухгалтером в частной фирме «Витязь». По истечении семи месяцев непрерывной работы в соответствии с графиком ей был предоставлен ежегодный основной отпуск. Отпуск Семеновой не оплатили, а когда она обратилась в администрацию с просьбой разъяснить причину неоплаты отпуска, ей ответили, что поскольку фирма частная, а не государственная, к тому же она получает достаточно высокую заработную плату, оплата отпуска не положена.

Правы ли администрация частной фирмы? Дайте аргументированный ответ.

Задача 4

На предприятии было принято Положение о премировании работников, в соответствии с которым работникам, выполняющим и

перевыполняющим норму, при условии качественного выполнения работ и изготовления продукции, выплачивается премия в размере 25% от размера заработной платы.

В июне премию в соответствии с Положением о премировании должны были выплатить Соболеву, Карасеву и Довжику, которые перевыполнили норму труда, при этом изготовив продукцию надлежащего качества. Однако премию им так никто и не начислил. В администрации, куда обратились работники, пояснили, что средств на выплату премии пока нет и не предвидится, поскольку предприятие закупило новое оборудование в этом месяце и средства, ранее выделенные на премирование работников, пошли на приобретение этого оборудования.

Поясните правомерность действий администрации предприятия. Как поступить работникам в обозначенной ситуации? Имеют ли они право требовать выплаты премии?

Задача 5

В СОШ № 4 г. Симферополя произошла авария – прорыв канализационной системы по причине непринятия своевременных мер по ее ремонту администрацией школы. В результате аварии произошло затопление первого этажа здания школы. Аварию и ее последствия устраняли в течение 3 дней. Ровно столько же школа была закрыта, дети не учились, учителя не работали.

Поясните, будет ли выплачена заработная плата учителям за эти 3 дня, в течение которых они не работали по причине аварии?

Практические задания

Задание 1

Дайте юридическую консультацию по следующему вопросу. Работник находится на лечении в больнице. Для получения его заработной платы он хочет оформить доверенность на жену.

Возможно ли это? Как оформляется такая доверенность? На какой срок? Должна ли доверенность нотариально заверяться? Такая доверенность выдается только на единоразовое получение заработной платы?

Задание 2

Дайте юридическую консультацию по следующему вопросу. Один из работников предприятия, который осуществлял трудовую деятельность на основании трудового договора по совместительству, умер. Заработная плата была ему начислена за фактически отработанным

ное время. На момент смерти работник состоял в браке. Кроме того, от предыдущего брака у него есть двое несовершеннолетних детей.

Кто из родственников умершего может претендовать на выплату заработной платы умершего? Какие документы необходимо предъявить для получения заработной платы умершего?

Задание 3

Дайте юридическую консультацию по такому вопросу. Работник совершил на рабочем месте кражу. По факту кражи ведется следствие.

Может ли работодатель отстранить такого работника от работы и не выплачивать ему за это время заработную плату?

Задание 4

Представьте себя в роли руководителя, который хочет поощрить сотрудника ОВД. Составьте приказ о поощрении.

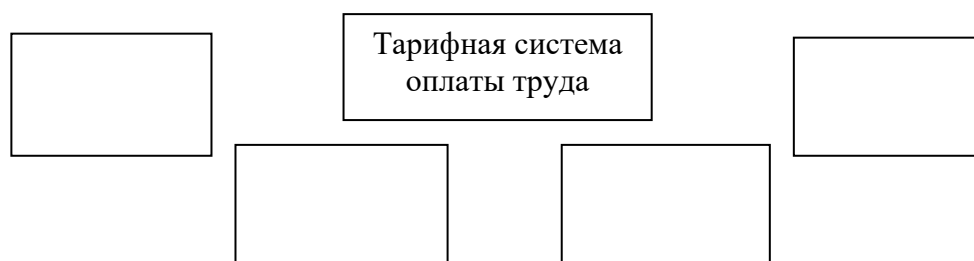
Задание 5

Заполните таблицу в своих конспектах.

Основные государственные гарантии в сфере оплаты труда работников
1.

Задание № 6

Что включает в себя тарифная система оплаты труда (заполните таблицу).



Тестовые задания

1. Выплата заработной платы в неденежной форме:

- а) не допускается
- б) разрешается
- в) допускается по соглашению сторон
- г) допускается, при этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы

д) допускается, при этом доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 50% от общей суммы заработной платы

2. По общему правилу, заработная плата выплачивается:

а) не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором

б) не реже чем раз в месяц в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка организации, коллективным договором, трудовым договором

в) не реже чем каждые полмесяца в день, установленный работодателем

г) не реже чем раз в месяц в день, установленный работодателем

д) в сроки, установленные соглашением сторон

3. Оплата отпуска производится:

а) в день начала отпуска

б) не позднее чем за 3 дня до его начала

в) в день издания приказа об отпуске работника

г) в день утверждения графика отпусков

д) не позднее чем за 2 недели до его начала

4. Сверхурочная работа оплачивается:

а) по соглашению сторон

б) по соглашению сторон с учетом мнения выборного профсоюзного органа

в) за первые два часа работы – не менее чем в полуторном размере, за последующие часы – не менее чем в двойном размере

г) не менее чем в полуторном размере

д) не менее чем в двойном размере

5. Время простоя по причинам, не зависящим от работодателя и работника, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя:

а) оплачивается в размере не менее двух третей тарифной ставки (оклада)

б) оплачивается в размере не менее тарифной ставки

в) оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника

г) оплачивается в размере не менее средней заработной платы работника

д) не оплачивается

6. Локальные акты, устанавливающие системы оплаты труда, принимаются работодателем:

- а) с учетом мнения представительного органа работников
- б) с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений
- в) единолично работодателем
- г) на собрании трудового коллектива

7. Средний дневной заработок для оплаты отпусков исчисляется за последние:

- а) шесть месяцев работы
- б) двенадцать месяцев непрерывной работы
- в) двенадцать календарных месяцев

8. Заработная плата выплачивается:

- а) один раз в месяц
- б) в день, установленный в коллективном договоре с работником
- в) в соответствии с коллективным договором организации 2, 12 и 22 числа каждого месяца
- г) согласно заключенному трудовому договору 1 и 15 числа каждого месяца
- д) не реже чем каждые полмесяца

9. Оплата отпуска производится:

- а) согласно коллективному договору за неделю до начала отпуска
- б) не позднее чем за три рабочих дня до начала отпуска
- в) в соответствии с заключенным трудовым договором не позднее чем за три календарных дня до его начала
- г) не позднее чем за три дня до его начала

10. Для расчета средней заработной платы учитываются:

- а) полевое довольствие, выплачиваемое работникам геологоразведочных, топографо-геодезических организаций
- б) вознаграждение по итогам работы за год
- в) единовременная премия к Международному женскому дню
- г) все предусмотренные системой оплаты труда виды выплат, применяемые у конкретного работодателя
- д) доплаты за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук
- е) оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни
- ж) оплата сверхурочной работы

11. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику, производится работодателем:

- а) одновременно с выдачей ему трудовой книжки

б) в течение трех дней после предъявления уволенным работником требования о расчете

в) в день обращения работника с требованием о расчете

г) не позднее следующего дня со дня обращения работника с требованием о расчете

д) в день увольнения работника

12. Работнику частично задержали выплату заработной платы на срок более 20 дней. Пользуется ли он правом на приостановление работы на весь период до выплаты задержанной суммы?

а) да

б) нет

13. Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда:

а) и квалификационные требования

б) и уровень квалификации работника

в) и тарификацию работ

14. Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень:

а) квалификации работника

б) профессионализма работника

в) профессиональной подготовки работника

15. Рабочему пятого разряда со сдельной системой оплаты труда поручили выполнение работы по четвертому разряду. В этом случае оплата выполненной работы будет производиться по пятому разряду?

а) да

б) нет

16. При исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, работнику:

а) производится выплата вознаграждения за дополнительный труд

б) производится выплата премиального вознаграждения

в) предоставляется дополнительный отпуск

г) производится доплата

д) выплачивается разница в зарплате

17. Если работа в выходной день осуществлялась в пределах месячной нормы рабочего времени, то работникам, получающим должностной оклад, оплата работы в этот день производится:

а) в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада

б) в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада

в) не производится

18. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере:

а) не ниже средней заработной платы работника

б) не менее двух третей средней заработной платы работника

- в) не менее тарифной ставки, оклада работника
- г) не менее двух третей тарифной ставки, оклада работника

19. О замене действующих в организации норм труда работники извещаются не позднее чем:

- а) за две недели
- б) за один месяц
- в) за два месяца
- г) в срок, определяемый работодателем с учетом мнения представительного органа работников

20. Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы, – это:

- а) минимальный размер оплаты труда
- б) индексация
- в) инфляция
- г) девальвация
- д) прожиточный минимум трудоспособного населения

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятия «заработная плата». В какой форме осуществляется выплата заработной платы в Российской Федерации?
2. Для чего устанавливается минимальный размер оплаты труда?
3. Что такое индексация заработной платы?
4. Каков порядок выплаты заработной платы? Какие требования содержатся в законодательстве по поводу места и сроков выплаты заработной платы?
5. Перечислите, какие ограничения удержаний из заработной платы содержатся в трудовом законодательстве? Каков размер удержаний из заработной платы?
6. Как должен осуществляться расчет при увольнении работника?
7. В каких случаях работодатель может быть привлечен к ответственности за нарушение трудового законодательства об оплате труда?
8. Что представляет собой тарифная система оплаты труда рабочих и служащих?
9. Какие системы оплаты труда применяются для работников государственных и муниципальных учреждений?
10. Каковы особенности оплаты труда руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров?
11. Есть ли особенности в оплате труда лиц, занятых на работах с вредными, опасными условиями труда; работающих в особых климатических условиях?

12. Есть ли особенности в оплате труда работников, которые совмещают профессии (должности), у которых расширилась зона обслуживания, увеличился объем работы, который исполняет обязанности временно отсутствующего работника без освобождения от основной работы?

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Рос. газ. 1993. 25 дек.

2. Трудовой кодекс РФ от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 16 дек. 2019 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

3. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ (в действ. ред.). Там же.

4. О минимальном размере оплаты труда: федер. закон от 19 июня 2000 г. № 82-ФЗ (в ред. от 27 дек. 2019 г.). Там же.

5. О полиции: федер. закон от 7 февр. 2011 г. № 3-ФЗ (в ред. от 6 февр. 2020 г.). Там же.

6. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30 нояб. 2011 г. № 342-ФЗ (в ред. от 16 дек. 2019 г.). Там же.

7. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений: постановление Правительства РФ от 5 авг. 2008 г. № 583 (в ред. от 19 янв. 2019 г.). Там же.

8. О ежемесячной надбавке к должностному окладу за особые условия службы сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации: постановление Правительства РФ от 8 дек. 2011 г. № 1021 (в ред. от 27 июля 2019 г.). Там же.

9. О дополнительных выплатах военнослужащим, проходящим военную службу по контракту, сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации за выполнение задач, связанных с риском (повышенной опасностью) для жизни и здоровья в мирное время: поста-

новление Правительства РФ от 24 дек. 2011 г. № 1122 (в ред. от 28 апр. 2018 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

10. Об утверждении Порядка обеспечения денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации: приказ МВД России от 31 янв. 2013 г. № 65 (в ред. от 12 нояб. 2018 г.). Там же.

11. Об утверждении Перечня должностей сотрудников органов внутренних дел Российской Федерации, при замещении которых выплачивается ежемесячная надбавка за особые условия службы, и размеров надбавок по этим должностям: приказ МВД России от 25 июля 2017 г. № 522 (в ред. от 12 сент. 2019 г.). Там же.

Основная литература

1. Трудовое право: учеб.-метод. пособие / сост. А.В. Герасимов. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2017. 252 с.

2. Потапова Л.В. Трудовое право в схемах с комментариями: учеб. пособие. Симферополь: КФ КрУ МВД России, 2016.

3. Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.

4. Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н. Трудовое право России. Общая часть: учеб. М.: Прометей, 2018. 142 с.

5. Гусов К.Н., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н. Трудовое право России: учеб. для бакалавров. М.: Проспект, 2020. 592 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право: учеб.-метод. пособие. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2016. URL: <http://libkrumvd.ru>

2. Тучкова Э.Г. К вопросу об углублении субъектной дифференциации в правовом регулировании наемного труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 4–7.

3. Нуртдинова А.Ф. Судебная практика: некоторые проблемы толкования норм об оплате труда (часть 1) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 23–27.

4. Нуртдинова А.Ф. Судебная практика: некоторые проблемы толкования норм об оплате труда (часть 2) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 27–30.

5. Никитин Е.Л., Кустов М.Н. Типичные нарушения законодательства об оплате труда, выявляемые органами прокуратуры // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 38–41.

Тема 7. Гарантии и компенсации в трудовом праве

Вопросы для обсуждения

1. Понятие гарантий и компенсаций, основания для их предоставления.
2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и при переезде на работу в другую местность.
3. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением и направляемым работодателем для повышения квалификации.
4. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности.
5. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.
6. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование).
7. Гарантии, компенсации и льготы сотрудникам правоохранительных органов и членам их семей.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей.
2. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
3. Гарантии при переводе работника на другую, нижеоплачиваемую работу.
4. Гарантии и компенсации работникам в случае сдачи ими крови и ее компонентов.
5. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника.

Методические рекомендации

Раскрывая определение понятия «гарантия», необходимо обратиться к ст. 164 ТК РФ, в которой закреплено данное понятие. Так, под гарантией следует понимать средства, способы, условия, при помощи которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений. Под компенсациями понимаются денежные выплаты, целью которых является возмещение работнику затрат, связанных с исполнением им трудовых и иных обязанностей. Курсант (слушатель), отвечая на первый во-

прос, должен четко разграничивать данные понятия, понимать их сущность и озвучить отличительные признаки. Основания предоставления гарантий и компенсаций перечислены в ст. 165 ТК РФ. Так, например, к таковым относятся гарантии и компенсации при направлении в командировку, при переезде в другую местность, при вынужденном прекращении работы не по вине работника и в иных случаях, которые должен озвучить отвечающий. Необходимо также уделить внимание источникам финансирования гарантий и компенсаций, предоставляемых в трудовой сфере.

Раскрывая вопрос о гарантиях при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и при переезде на работу в другую местность, прежде всего необходимо раскрыть понятие «служебная командировка». Данной категории работников, в соответствии со ст. 167 ТК РФ, предоставляются гарантии по сохранению места работы, среднего заработка, а также гарантируется возмещение расходов, связанных с командировкой. Работникам, направляемым в служебную командировку, компенсируются расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные расходы, которые работник произвел по разрешению работодателя или с его ведома. Кроме того, работники с разъездным характером труда, работа которых носит экспедиционный характер, либо осуществляющие работу в полевых условиях, имеют право на компенсацию расходов по проезду, найму жилого помещения, выплату суточных, полевого довольствия и компенсацию иных расходов. Если работник переехал по договоренности с работодателем на работу в другую местность, то работодатель компенсирует ему расходы по переезду как самого работника, так и членов его семьи, расходы по перевозу имущества (если работодатель не предоставил средство передвижения), а также расходы на обустройство по новому месту жительства. Отвечающий также должен охарактеризовать порядок возмещения расходов в вышеперечисленных случаях.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, закреплены в ст. 173 ТК РФ. Отвечая на данный вопрос, курсант (слушатель) должен обратить внимание на категории работников, которым предоставляются указанные гарантии и компенсации. К таким категориям работников относятся: направленные на обучение работодателем; поступившие самостоятельно на обучение по имеющим государственную аккредитацию программам бакалавриата, специалитета, магистратуры (заочной, очно-заочной формы обучения) и успешно осваивающие указанные программы. Если работник совмещает работу с обучением по не имеющим государственной аккредитации

программам бакалавриата, специалитета, магистратуры, гарантии и компенсации устанавливаются коллективным или трудовым договором. Для работников указанных категорий трудовым законодательством предусмотрены следующие гарантии: дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка (для прохождения промежуточной аттестации – от 40 до 50 календарных дней; для прохождения государственной итоговой аттестации – до четырех месяцев); отпуск без сохранения заработной платы (например, для сдачи вступительных экзаменов – 15 календарных дней; для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – 4 месяца).

Что касается гарантий и компенсаций работникам, которые направляются работодателем на профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование, а также на прохождение независимой оценки квалификации, они предусмотрены ст. 187 ТК РФ. Так, для данной категории работников предусмотрены следующие гарантии и компенсации: сохранение места работы (должности); выплата средней заработной платы по основному месту работы; оплата командировочных расходов (в случае если обучение осуществляется с отрывом от работы и в другой местности). Что касается оплаты командировочных расходов, необходимо обратиться к ст. 168 ТК РФ, согласно которой при направлении работника в служебную командировку (в том числе для повышения квалификации) работодатель должен возместить ему расходы по проезду, по найму жилого помещения, суточные, а также иные расходы, которые были осуществлены работником как с разрешения работодателя, так и без такового. В соответствии со ст. 196 ТК РФ на работодателя возлагается обязанность создавать для работников, повышающих свою квалификацию по его направлению, условия, при которых они смогут совмещать работу с обучением, предоставлять гарантии, которые закреплены в действующем трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, содержащих нормы трудового права, коллективных договорах, соглашениях, локальных нормативных актах, трудовом договоре конкретного работника. Порядок возмещения расходов в связи со служебными командировками регламентируется постановлением Правительства РФ от 12 октября 2013 г. № 196 «О порядке и размерах возмещения сотрудникам некоторых федеральных органов исполнительной власти расходов на проезд в период нахождения в служебной командировке за счет средств федерального бюджета», нормативными правовыми актами органов государственной власти субъектов Рос-

сийской Федерации, органов местного самоуправления, коллективным договором, локальным нормативным актом.

Гарантии работнику при временной нетрудоспособности предусмотрены ст. 183 ТК РФ, а также Федеральным законом от 16 июля 1999 г. № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования» и Федеральным законом от 29 декабря 2006 г. № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». При временной нетрудоспособности работнику выплачивается пособие по временной нетрудоспособности, которое представляет собой страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию. С момента заключения трудового договора работник получает право на получение указанного пособия. Важно курсантам (слушателям) при изучении данного вопроса обратить внимание на то, что право на такое пособие возникает и у работника, с которым трудовой договор заключен не был, но он фактически был допущен работодателем к работе.

В соответствии со ст. 5 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством» право на пособие по временной нетрудоспособности возникает и у работников, у которых заболевание или травма наступили в течение 30 дней со дня прекращения работы. Указанная статья также содержит перечень случаев, при наступлении которых выплачивается данное пособие (например, в случае утраты трудоспособности в результате травмы, заболевания; при необходимости ухода за больным членом семьи и т. п.). Важно также при ответе на данный вопрос обратить внимание на основание для выплаты пособия, которым является документ об освобождении от работы (листок нетрудоспособности). Необходимо также изложить условия и продолжительность выплаты пособия, которые регламентируются ст. 6 Федерального закона «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством». По общему правилу, пособие по временной нетрудоспособности выплачивается до восстановления трудоспособности или до установления инвалидности. Однако законодательством предусматриваются случаи, когда пособие выплачивается и более длительный промежуток времени. Что касается размера пособия, то он напрямую зависит от продолжительности страхового стажа. Так, при продолжительности страхового стажа 8 лет и более работнику выплачивается 100% среднего заработка. Если продолжительность страхового стажа составляет от 5 до 8 лет, то пособие будет выплачиваться в размере 80% от среднего заработка.

При продолжительности страхового стажа до 5 лет пособие будет выплачиваться в размере 60% от среднего заработка. Вышеуказанным законом также предусматриваются основания для отказа в назначении данного пособия. Что касается источников финансирования, то, по общему правилу, выплата пособий по временной нетрудоспособности (за некоторыми исключениями) финансируется из средств бюджета Фонда социального страхования РФ.

Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании предоставляются в соответствии со ст. 184 ТК РФ. Гарантии и компенсации, предусмотренные указанной статьей, финансируются из страховых средств. Виды, размеры и условия возмещения вреда регламентируются Федеральным законом от 24 июля 1998 г. № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний». Отвечая на вопрос, курсант (слушатель) должен дать определение понятия «несчастный случай на производстве», под которым понимается событие, в результате которого застрахованный (т. е. работник) получил увечье, иное повреждение здоровья при исполнении им обязанностей по трудовому договору, если оно привело к необходимости перевода на другую работу, к временной или стойкой утрате профессиональной трудоспособности либо к смерти работника. При этом указанное событие признается несчастным случаем на производстве, если оно произошло: на территории страхователя (т. е. работодателя); за пределами территории работодателя; во время следования на работу или с работы на транспорте работодателя (абз. 10 ст. 3). Что касается определения понятия «профессиональное заболевание», то под ним следует понимать заболевание, возникшее вследствие воздействия на работника вредных производственных факторов, повлекшее временную или стойкую утрату трудоспособности (абз. 11 ст. 3). Важно отметить, что работник и члены его семьи имеют право на страховое обеспечение независимо от вины работодателя в причинении вреда. Если вред возник в результате умысла работника (что подтверждено правоохранными органами), то возмещению он не подлежит. Раскрывая данный вопрос, курсант (слушатель) должен озвучить виды страхового обеспечения, которые перечислены в ст. 8 Федерального закона № 125-ФЗ.

Раскрывая вопрос о гарантиях работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование), необходимо отметить, что трудовое законодательство устанавливает для некоторых категорий работников обязанность проходить медицинский осмотр или обследо-

вание. Так, например, предварительный осмотр проводится с целью определения возможности заключения трудового договора с тем или иным лицом. Трудовым законодательством также предусмотрено прохождение периодических, внеочередных, иных обязательных осмотров, психиатрического освидетельствования. Согласно ст. 185 ТК РФ за работниками, которые обязаны в соответствии с трудовым законодательством проходить медицинский осмотр, на время его прохождения сохраняется место работы и средний заработок. Отдельно следует отметить, что в ТК РФ также предусмотрены гарантии и компенсации для лиц, проходящих диспансеризацию. Под диспансеризацией понимается комплекс мероприятий, проводимых в отношении отдельных групп населения в целях оценки их состояния здоровья. Диспансеризация включает в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований (ст. 46 Федерального закона от 21 ноября 2011 г. № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации»). Порядок проведения диспансеризации утвержден приказом Минздрава России от 26 октября 2017 г. № 869н. Согласно ст. 185.1 работнику, проходящему диспансеризацию, предоставляется право на освобождение от работы на один рабочий день один раз в три года. При этом за ним сохраняется место работы (должность) и средний заработок. А для таких категорий работников, как пенсионеры по старости или лица предпенсионного возраста, а также за выслугу лет вышеуказанные гарантии предоставляются ежегодно на два рабочих дня.

Раскрывая вопрос о гарантиях, компенсациях и льготах сотрудникам правоохранительных органов и членам их семей, курсанту (слушателю) прежде всего необходимо обратиться к Федеральному закону от 19 июля 2011 г. № 247-ФЗ, который закрепляет различного рода гарантии и компенсации для данной категории служащих и членов их семей. Так, в соответствии с указанным законом сотрудники полиции имеют право: на компенсацию командировочных расходов, материальную помощь в размере не менее одного оклада денежного содержания в год; на выплату подъемного пособия и суточных при переезде; на компенсацию за использование личного транспорта в служебных целях; на оплату проезда (железнодорожным, воздушным, водным, автомобильным транспортом) в некоторых случаях, например, при следовании к месту лечения и обратно, а также в других случаях; на оплату стоимости проезда в определенных трудовым законодательством случаях для сотрудников ОВД и одного из членов его семьи, если он проходит службу в районах Крайнего Севера, приравненных

к ним местностях, в местностях с неблагоприятными климатическими и экологическими условиями, за пределами территории Российской Федерации; на выплату единовременного пособия при увольнении со службы; на выплату оклада по специальному званию в течение одного года после увольнения, если лицо было уволено со службы без права на пенсию; на денежную компенсацию за неиспользованный отпуск при увольнении со службы; на возмещение расходов на проезд сотрудников к избранному месту жительства и перевозку 20 тонн личного имущества в контейнерах железнодорожным транспортом или другими видами транспорта (за исключением воздушных); на единовременную социальную выплату для приобретения или строительства жилого помещения; на приобретение жилого бюджетного помещения в собственность по решению руководителя федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел; на предоставление жилого помещения жилищного фонда Российской Федерации по договору социального найма; на предоставление жилых помещений специализированного жилищного фонда; на денежную компенсацию за наем (поднаем) жилых помещений; на денежную компенсацию расходов на оплату коммунальных услуг (членам семьи погибшего (умершего) сотрудника вследствие увечья или иного повреждения здоровья, которые были им получены при выполнении служебных обязанностей, вследствие заболевания, полученного в период прохождения службы); на бесплатное получение медицинской помощи, обеспечение лекарственными препаратами, медицинскими изделиями в медицинских организациях федерального органа исполнительной власти в сфере внутренних дел, а в некоторых случаях в медицинских организациях государственной, муниципальной системы здравоохранения.

Кроме того, указанный закон предусматривает меры социальной поддержки членов семей сотрудников, которые погибли, умерли, пропали без вести при выполнении служебных обязанностей (ст. 12).

Для всестороннего изучения темы курсант (слушатель) должен детально изучить вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение, используя при этом рекомендованную основную и дополнительную литературу, нормативные правовые акты по теме.

Задачи

Задача 1

Соколов работает конструктором на предприятии, которое осуществляет производство оборудования для предприятий горнодобы-

вающей отрасли. Директор предприятия предложил Соколову занять должность главного конструктора в филиале предприятия, который был открыт в другом регионе. Соколов согласился. Вместе с Соколовым переехала на новое место жительства его жена, двое несовершеннолетних детей. При переезде Соколову работодатель возместил расходы по обустройству на новом месте жительства.

Определите, все ли компенсационные выплаты были сделаны Соколову при переезде на работу в другую местность? Как определяются размеры указанных выплат? Каков порядок их предоставления?

Задача 2

Водитель фирмы «Сезам» использовал свой личный автомобиль с ведома директора в интересах фирмы (для доставки товаров клиентам). Осуществляя очередную доставку, водитель на своем автомобиле попал в ДТП, которое произошло не по его вине.

Определите, будет ли выплачена компенсация за ремонт машины в соответствии со ст. 188 ТК РФ? Как поступить водителю в данном случае?

Задача 3

Аристархов был направлен в командировку на 15 дней. Возвратившись из командировки, он не смог предоставить проездные билеты по причине их утери. Со слов Аристархова, добирался он до места назначения и обратно на самолете. Аристархов потребовал от работодателя оплатить ему стоимость проезда, а также предоставить дополнительный день отдыха, поскольку поездка из командировки осуществлялась им в выходной день.

Как должен поступить работодатель в данном случае? Дайте аргументированный ответ.

Задача 4

Куравлева – мать-одиночка, воспитывающая двухлетнего сына, была направлена распоряжением работодателя в командировку в другой город. Однако Куравлева отказалась от командировки, мотивировав свой отказ наличием несовершеннолетнего ребенка.

Правомерен ли отказ Куравлевой от командировки? Может ли работодатель привлечь Куравлеву к дисциплинарной ответственности за отказ от выполнения его распоряжения о направлении ее в командировку?

Задача 5

Агафонова является членом комиссии по трудовым спорам. 1 июля 2019 г. она принимала участие в работе КТС, в связи с чем

отсутствовала на рабочем месте более четырех часов подряд. Работодатель уволил Агафонову по подп. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ – за прогул.

Проанализируйте ситуацию. Дайте правовую оценку действиям работодателя.

Практические задания

Задание 1

Заполните таблицу «Виды гарантийных выплат».

Для заполнения таблицы Вам необходимо сгруппировать гарантийные выплаты по основанию их предоставления.

ВИДЫ ГАРАНТИЙНЫХ ВЫПЛАТ		
Зависящие от действий работодателя	Обусловленные правом работника на оплату отпуска и гарантийные доплаты	Обусловленные общественной или государственной необходимостью
↓	↓	↓

Задание 2

Какое определение соответствует приведенным понятиям?

Понятие	Определение
Гарантия – это...	Выплата, которая выплачивается увольняемому работнику при расторжении трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением штата или численности работников
Компенсация – это..	Поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы
Служебная командировка – это...	Денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением им трудовых, иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ, федеральными законами
Выходное пособие – это..	Средство, способ, условие, при помощи которых обеспечивается реализация работниками своих прав в социально-трудовых отношениях

Тестовые задания

1. Какому понятию соответствует данное определение: «Средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений»?

- а) заработная плата
- б) гарантия
- в) минимальный размер оплаты труда
- г) компенсация
- д) доплата

2. Какому понятию соответствует данное определение: «Денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами»?

- а) надбавка
- б) гарантия
- в) гонорар
- г) компенсация
- д) доплата

3. В каких из перечисленных ниже случаях работникам предоставляются гарантии и компенсации?

- а) при направлении в служебные командировки
- б) при совмещении работы с получением образования
- в) при переезде на работу в другую местность
- г) при вынужденном прекращении работы не по вине работника
- д) во всех случаях, перечисленных в пп. а, б, в, г

4. В случае предоставления работникам гарантий и компенсаций, предусмотренных трудовым законодательством, их финансирование осуществляется за счет:

- а) средств федерального бюджета
- б) средств профессионального союза, членом которого является работник
- в) средств работодателя
- г) средств фонда социального страхования
- д) средств бюджета субъекта Российской Федерации

5. Какие из перечисленных ниже гарантий предоставлены работникам, направляемым в служебные командировки?

- а) сохранение места работы (должности)
- б) сохранение среднего заработка
- в) возмещение расходов на служебную командировку

г) предоставление дополнительного отпуска в связи со служебной командировкой

д) правильные ответы: а, б, в

6. Какие из перечисленных выплат не относятся к расходам, возмещаемым работодателем при направлении работника в служебную командировку?

а) расходы по найму жилого помещения

б) расходы по проезду

в) суточные

г) подъемные

д) все расходы, перечисленные в пп. а, б, в, г, работодатель обязан возместить работнику в соответствии с трудовым законодательством

7. Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути, имеет разъездной характер, осуществляется в полевых условиях или имеет экспедиционный характер, устанавливаются:

а) трудовым договором

б) коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

в) соглашениями

г) постановлением Правительства РФ

д) указом Президента РФ

8. При переезде работника по предварительной договоренности с работодателем на работу в другую местность работодатель обязан возместить работнику:

а) расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества

б) суточные

в) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте

г) полевое довольствие

д) возмещению подлежат все расходы, указанные в пп. а, б, в, г

9. Отметьте вариант, который не относится к гарантиям и компенсациям, предоставляемым работодателем работникам, совмещающим работу с получением высшего образования по программам бакалавриата, специалитета, магистратуры:

а) дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации, прохождения государственной итоговой аттестации

б) отпуск без сохранения заработной платы для сдачи вступительных испытаний, прохождения итоговой аттестации, подготовки и защиты выпускной квалификационной работы

в) оплата проезда к месту нахождения образовательной организации и обратно (один раз в год)

г) сокращенная на семь часов рабочая неделя для работника перед началом государственной итоговой аттестации

д) компенсация расходов, связанных с проживанием вне места постоянного жительства

10. В случае расторжения трудового договора в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работнику выплачивается:

а) компенсация

б) три минимальных размера оплаты труда

в) выходное пособие

г) пособие по безработице

д) годовой доход

11. Отметьте, кто из перечисленных лиц не относится к категории работников, имеющих преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников (при равной квалификации и производительности труда):

а) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком

б) лица, получившие трудовое увечье в период работы у данного работодателя

в) лица, проработавшие у данного работодателя более десяти лет

г) инвалиды боевых действий по защите Отечества

д) работники, повышающие квалификацию без отрыва от производства по направлению работодателя

12. Какой срок предусмотрен в трудовом законодательстве для предупреждения работников о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата?

а) два месяца

б) три месяца

в) шесть месяцев

г) две недели

д) три дня

13. При расторжении трудового договора с руководителем организации, его заместителями, главным бухгалтером по причине смены собственника имущества организации новый собственник обязан выплатить им компенсацию в размере:

- а) не ниже среднего заработка работника
- б) не ниже двукратного среднего месячного заработка работника
- в) не ниже трехкратного среднего месячного заработка работника
- г) не ниже пятикратного среднего месячного заработка работника
- д) не более двух средних месячных зарплат работника

14. При переводе работника, который в соответствии с медицинским заключением нуждается в предоставлении более легкой работы, на нижеоплачиваемую работу, работнику предоставляются следующие гарантии и компенсации (отметьте неправильный вариант):

- а) сохраняется средний заработок по прежней работе на все время выполнения нижеоплачиваемой работы
- б) сохраняется средний заработок по прежней работе в течение месяца со дня перевода
- в) сохраняется средний заработок по прежней работе до установления стойкой потери профессиональной трудоспособности
- г) сохраняется средний заработок по прежней работе до выздоровления работника

15. При временной нетрудоспособности работника ему предоставляется:

- а) пособие по временной нетрудоспособности
- б) компенсация в размере его среднего месячного заработка
- в) дополнительный отпуск на время лечения
- г) оплачивается лечение
- д) путевка на санаторно-курортное лечение

16. При несчастном случае на производстве, профессиональном заболевании работник (члены его семьи) имеют право:

- а) на возмещение утраченного заработка
- б) на возмещение дополнительных расходов на медицинскую, социальную, профессиональную реабилитацию
- в) на возмещение расходов, связанных с потерей кормильца
- г) на все вышеуказанные выплаты
- д) правильный ответ отсутствует

17. Работникам, направляемым на медицинский осмотр, на время его прохождения гарантируется:

- а) выплата компенсации за прохождение медицинского осмотра
- б) сохранение среднего заработка по месту работы

в) предоставление одного дополнительного дня отдыха
г) предоставление дополнительного оплачиваемого отпуска в размере пяти дней

д) предоставляются все указанные гарантии и компенсации

18. Для работников в случае сдачи ими крови и ее компонентов предусмотрены следующие гарантии и компенсации (укажите, что здесь лишнее):

а) освобождение от работы в день сдачи крови и ее компонентов

б) предоставление другого дня отдыха работнику, если в день сдачи крови и ее компонентов он вышел на работу

в) сохранение среднего заработка за работником

г) выплата работодателем компенсации за сдачу крови и ее компонентов

д) возможность присоединить дополнительный день отдыха к ежегодному оплачиваемому отпуску (по желанию работника)

19. Работникам, направляемым работодателем на профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование, на прохождение независимой оценки квалификации, предоставляются следующие гарантии и компенсации (укажите, какой из перечисленных пунктов лишний):

а) сохраняется место работы (должность)

б) сохраняется средняя заработная плата

в) производится оплата командировочных расходов, если работник был направлен в другую местность

г) оплата работодателем независимой оценки квалификации работника

д) лишний пункт отсутствует – все вышеуказанные гарантии и компенсации предусмотрены трудовым законодательством

20. При использовании личного имущества работника с ведома работодателя или с его согласия ему возмещается:

а) моральный ущерб

б) выплачивается компенсация

в) устанавливается премия к заработной плате

г) предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск

д) предоставляется путевка на санаторно-курортное лечение

Контрольные вопросы

1. Что понимается под гарантией в трудовом законодательстве? Что такое компенсация согласно ТК РФ?

2. Перечислите, в каких случаях работникам предоставляются гарантии и компенсации согласно трудовому законодательству?

3. Что понимается под служебной командировкой и какие гарантии и компенсации предусмотрены трудовым законодательством для лиц, направляемых в служебные командировки?

4. Как осуществляется возмещение расходов при переезде на работу в другую местность?

5. Назовите, какие гарантии и компенсации предусмотрены в трудовом законодательстве для лиц, привлекаемых к осуществлению государственных или общественных обязанностей?

6. Какие гарантии и компенсации предусмотрены в трудовом законодательстве для лиц, совмещающих работу с обучением?

7. Перечислите, какие гарантии и компенсации закреплены в ТК РФ для работников в связи с расторжением трудового договора? Как и в каком размере выплачивается выходное пособие работнику при расторжении трудового договора?

8. Кто имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников?

9. Назовите, какие гарантии и компенсации предусмотрены для работников на случай ликвидации организации, сокращения численности или штата работников?

10. Предусмотрены ли в трудовом законодательстве гарантии и компенсации для руководителя организации, его заместителей, главного бухгалтера при расторжении трудового договора? Если да, то какие?

11. Назовите, какие гарантии предусмотрены для работника при переводе на другую нижеоплачиваемую работу?

12. Предусмотрены ли в действующем трудовом законодательстве гарантии для работника при временной нетрудоспособности?

13. Какие гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве, профессиональном заболевании предусмотрены для работников?

14. Поясните, предусматривает ли ТК РФ гарантии и компенсации на случай направления работника на медицинский осмотр, в случае сдачи им крови, ее компонентов?

15. Какие гарантии и компенсации предусмотрены для работников, которые направляются работодателем на повышение квалификации?

16. Каков порядок возмещения расходов работнику, который использует личное имущество в интересах работодателя?

17. Какие гарантии, льготы и компенсации предусмотрены в законодательстве для сотрудников ОВД РФ и членов их семей?

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Рос. газ. 1993. 25 дек.

2. Трудовой кодекс РФ от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 16 дек. 2019 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

3. О воинской обязанности и военной службе: федер. закон от 28 марта 1998 г. № 53-ФЗ (в ред. от 18 марта 2020 г.). Там же.

4. Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации: федер. закон от 12 июня 2002 г. № 67-ФЗ (в ред. от 27 февр. 2020 г.). Там же.

5. Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов Российской Федерации: федер. закон от 30 мая 2001 г. № 70-ФЗ (в ред. от 28 нояб. 2018 г.). Там же.

6. Об образовании в Российской Федерации: федер. закон от 29 дек. 2012 г. № 273-ФЗ (в ред. от 1 марта 2020 г.). Там же.

7. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ (в ред. от 3 июля 2016 г.). Там же.

8. Об утверждении Положения об особенностях направления работников в служебные командировки: постановление Правительства РФ от 13 окт. 2008 г. № 749 (в ред. от 29 июля 2015 г.). Там же.

9. О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета: постановление Правительства РФ от 2 окт. 2002 г. № 729 (в ред. от 7 марта 2016 г.). Там же.

10. О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность: постановление Правительства РФ от 2 апр. 2003 г. № 187 (в ред. от 7 марта 2016 г.). Там же.

11. О Порядке и размере возмещения процессуальных издержек, связанных с производством по уголовному делу, издержек в связи с рассмотрением дела арбитражным судом, гражданского дела,

административного дела, а также расходов в связи с выполнением требований Конституционного суда Российской Федерации и о признании утратившими силу некоторых актов Совета Министров РСФСР и Правительства РФ: постановление Правительства Российской Федерации от 1 дек. 2012 г. № 1240 (в ред. от 21 мая 2019 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

12. Об утверждении Положения о возмещении расходов специалистам правоохранительных или контролирующих государственных органов, привлекаемым для оказания содействия в проведении таможенного контроля: постановление Правительства РФ от 3 нояб. 2003 г. № 666 (в ред. от 18 февр. 2013 г.). Там же.

Основная литература

1. Трудовое право: учеб.-метод. пособие / сост. А.В. Герасимов. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2017. 252 с.

2. Потапова Л.В. Трудовое право в схемах с комментариями: учеб. пособие. Симферополь: КФ КрУ МВД России, 2016.

3. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.

4. Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н. Трудовое право России. Общая часть: учеб. М.: Прометей, 2018. 142 с.

5. Гусов К.Н., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н. Трудовое право России: учеб. для бакалавров. М.: Проспект, 2020. 592 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право: учеб.-метод. пособие. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2016. URL: <http://libkrumvd.ru>

2. Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Стася Григория Васильевича на нарушение его конституционных прав пунктом 2 части первой статьи 81, частью первой статьи 82 и частью первой статьи 374 Трудового кодекса Российской Федерации: определение Конституционного суда РФ от 17 июня 2013 г. № 891-О. Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Ситникова Е.Г., Сенаторова Н.В. Расторжение трудового договора (анализ актуальной судебной практики, рекомендации) // Редакция «Российской газеты», 2019. Вып. 13. 160 с.

4. Глухов Е.А. Пробелы законодательства о времени отдыха сотрудников в связи с командировкой // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 24–27.

5. Нуртдинова А.Ф. Судебная практика: некоторые проблемы толкования норм об оплате труда (часть 2) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 27–30.

Тема 8. Трудовая дисциплина

Вопросы для обсуждения

1. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения.
2. Правила внутреннего распорядка.
3. Понятие, основания, меры и порядок применения поощрений в трудовой сфере.
4. Понятие и сущность дисциплинарного проступка.
5. Дисциплинарная ответственность работников и ее виды.
6. Порядок и сроки наложения дисциплинарных взысканий.
7. Дисциплинарная ответственность сотрудников правоохранительных органов.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников.
2. Снятие дисциплинарного взыскания.

Методические рекомендации

Раскрывая понятие «дисциплина труда», курсант (слушатель) должен обратиться к ст. 189 ТК РФ, в соответствии с которой под дисциплиной труда понимается обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, установленным трудовым законодательством, федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором. Работодатель для обеспечения дисциплины труда обязан создавать соответствующие условия. Методами обеспечения трудовой дисциплины являются поощрения и взыскания.

Основным локальным нормативным актом, регламентирующим основы дисциплины труда на предприятии, в учреждении, организации, являются правила внутреннего трудового распорядка. Данный локальный нормативный акт регулирует порядок приема работников и их увольнения, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы и отдыха, порядок применения поощрений и взысканий к работникам и иные вопросы, касающиеся регулирования трудовых правоотношений. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем и согласовываются

с представительным органом работников. Зачастую правила внутреннего трудового распорядка являются приложением к коллективному договору.

Изложение вопроса о поощрениях курсанту (слушателю) необходимо начать с понятия поощрения. Так, поощрение – это вознаграждение, применяемое к работнику работодателем за добросовестное исполнение им своих трудовых обязанностей. Основаниями для применения поощрений могут выступать: добросовестный труд, повышение его производительности и результативности, повышение качества выпускаемой продукции, продолжительная добросовестная работа у данного работодателя, применение новаторства в труде и т. д. Меры поощрения в трудовой сфере классифицируются по основанию их применения и в зависимости от того, кто их применяет, на поощрения, применяемые работодателем, и поощрения, применяемые за особые трудовые заслуги уполномоченными органами. В соответствии со ст. 191 ТК РФ к мерам поощрения относятся: объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии. Однако данный перечень поощрительных мер не является исчерпывающим. В правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, в уставах и положениях о дисциплине могут предусматриваться иные меры поощрения. Например, в уставах и положениях о дисциплине могут предусматриваться такие меры поощрения, как: досрочное присвоение очередного специального звания, награждение нагрудным знаком, награждение именным оружием и др. Необходимо также озвучить, что в учебной литературе встречается классификация поощрений, в соответствии с которой они подразделяются на общие, специальные и особые. Общие поощрения – это поощрения, которые применяются ко всем работникам в соответствии с ТК РФ. Специальные поощрения – это поощрения, применяемые к отдельным категориям работников за специальные заслуги. Данный вид поощрений применяется в соответствии с федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине. Поощрения за особые заслуги – это поощрения, которые могут применяться ко всем работникам, осуществляющим трудовую деятельность на основании трудового договора, за особые заслуги, которые выражаются в представлении работника к поощрению государственными наградами. Что касается порядка применения поощрений, то в соответствии с действующим ТК РФ работодатель имеет право его самостоятельно устанавливать, приме-

нять к работнику несколько мер поощрения одновременно (например, объявить благодарность и наградить ценным подарком). Как правило, поощрения не применяются к работникам, имеющим дисциплинарные взыскания, однако в данном случае работодатель может применить поощрение в виде досрочного снятия дисциплинарного взыскания с работника. Применение поощрений оформляется приказом (распоряжением) работодателя. И что немаловажно, сведения о поощрениях заносятся в трудовую книжку.

Раскрывая вопрос о дисциплинарном проступке, курсант (слушатель) должен озвучить понятие дисциплинарного проступка и охарактеризовать его сущность. Под дисциплинарным проступком следует понимать виновное неисполнение или ненадлежащее исполнение работником своих трудовых обязанностей. Признаками дисциплинарного проступка являются наличие своего субъекта, субъективной и объективной стороны, объекта, которые необходимо охарактеризовать, отвечая на вопрос. В соответствии со ст. 192 ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка к работнику могут применяться дисциплинарные взыскания в виде замечания, выговора и увольнения. Однако федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине могут предусматриваться и другие дисциплинарные взыскания для отдельных категорий работников.

Характеризуя дисциплинарную ответственность работников, курсанту (слушателю) необходимо отметить, что это вид юридической ответственности, который применяется за совершение дисциплинарного проступка. В современной юридической литературе выделяют два вида дисциплинарной ответственности работников – общую и специальную. Общая дисциплинарная ответственность применима ко всем работникам в рамках правил внутреннего трудового распорядка, действующих у конкретного работодателя. Специальная дисциплинарная ответственность применяется к отдельным категориям работников в соответствии со специальным законодательством, уставами, положениями о дисциплине (например, к сотрудникам органов внутренних дел может применяться дисциплинарное взыскание в виде предупреждения о неполном служебном соответствии – п. 33 Дисциплинарного устава органов внутренних дел РФ, утвержденный Указом Президента РФ от 14 октября 2012 г. № 1377). Необходимо запомнить, что наложение дисциплинарных взысканий, которые не предусмотрены трудовым законодательством, специальными законами, уставами и положениями о дисциплине, не допускается. Применение

дисциплинарного взыскания должно основываться на учете тяжести совершенного проступка, а также обстоятельствах, при которых он был совершен. Важно также запомнить, что за совершение дисциплинарного проступка, в соответствии со ст. 192 ТК РФ, работодателем могут применяться только три вида дисциплинарных взысканий – замечание, выговор и увольнение по соответствующим основаниям.

Относительно порядка наложения дисциплинарных взысканий, который закреплен в ст. 193 ТК РФ, курсанту (слушателю) необходимо указать, что, прежде чем применить дисциплинарное взыскание к работнику, работодатель должен затребовать от него письменное объяснение. Срок, в течение которого работник обязан предоставить письменное объяснение, составляет два рабочих дня. Если объяснение не предоставлено, составляется соответствующий акт. Даже если работником объяснение не предоставлено, работодатель имеет право применить к нему одно из дисциплинарных взысканий. Общий срок на применение дисциплинарного взыскания составляет один месяц со дня обнаружения дисциплинарного проступка, а в некоторых случаях – шесть месяцев, но не позднее трех лет со дня совершения проступка (например, при наложении дисциплинарных взысканий за несоблюдение ограничений и запретов, установленных законодательством о противодействии коррупции), а также два года со дня совершения дисциплинарного проступка при выявлении дисциплинарного проступка по результатам проведенной ревизии, аудиторской проверки или проверки финансово-хозяйственной деятельности. Однако в данный срок не входят: время нахождения работника на больничном, время нахождения работника в отпуске и время, необходимое на учет мнения представительного органа работников. Важно знать, что за совершение дисциплинарного проступка к работнику может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Применение дисциплинарного взыскания оформляется приказом (распоряжением) работодателя и доводится до сведения работника под расписку. Срок, в течение которого работник должен быть уведомлен о применении к нему дисциплинарного взыскания, составляет два рабочих дня со дня издания приказа (распоряжения) работодателя. Ознакомить работника с приказом (распоряжением) о применении дисциплинарного взыскания работодатель должен под подпись. Однако если работник отказался от ознакомления, об этом составляется соответствующий акт. Законодательством закреплено право работника на обжалование дис-

дисциплинарного взыскания в государственную инспекцию труда и органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Что касается снятия дисциплинарного взыскания, в соответствии со ст. 194 ТК РФ это возможно по истечении года со дня его применения при условии, что работник в течение этого года не подвергался другим дисциплинарным взысканиям. Работодатель обладает правом снять с работника дисциплинарное взыскание и до истечения года.

Дисциплинарная ответственность сотрудников правоохранительных органов регламентируется Дисциплинарным уставом органов внутренних дел РФ, утвержденным Указом Президента РФ от 14 октября 2012 г. № 1377. Так, в соответствии с п. 33 Устава к ним могут быть применены следующие виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор, строгий выговор, предупреждение о неполном служебном соответствии, перевод на нижестоящую должность в ОВД, увольнение со службы. Важно также знать, что в соответствии с п. 34 Устава на курсантов и слушателей, помимо дисциплинарных взысканий, перечисленных в п. 33, могут налагаться взыскания в виде назначения в наряд вне очереди, который может быть назначен не более одного раза (кроме нарядов по обеспечению охраны подразделения), лишения очередного увольнения, отчисления из учебного заведения. Наложение дисциплинарных взысканий, которые не предусмотрены Уставом, не допускается. Дисциплинарные взыскания объявляются приказами. Выговор и увольнение могут объявляться публично в устной форме. Что касается основания наложения на сотрудника ОВД дисциплинарного взыскания, то им выступает непосредственно сам факт нарушения служебной дисциплины. Прежде чем к сотруднику будет применено дисциплинарное взыскание, от него истребуют письменное объяснение. Если сотрудник отказался давать объяснение по факту нарушения служебной дисциплины, об этом составляется соответствующий акт. Сотрудник привлекается к дисциплинарной ответственности при установлении его вины в нарушении служебной дисциплины. Для определения вида дисциплинарного взыскания, которое может быть применено к сотруднику за нарушение служебной дисциплины, должны приниматься во внимание характер самого проступка, обстоятельства его совершения, прежнее поведение сотрудника, признание сотрудником вины, отношение к службе, знание правил несения службы и другие обстоятельства, имеющие значение. Если дисциплинарный проступок малозначителен,

руководитель может освободить сотрудника ОВД от ответственности и устно его предупредить. Пунктами 41–44 Устава предусмотрено наложение и снятие дисциплинарного взыскания вышестоящим руководителем. Если нарушение служебной дисциплины было совершено несколькими сотрудниками, дисциплинарное взыскание применяется к каждому в отдельности за совершенное нарушение. Если сотрудник грубо нарушил служебную дисциплину, к нему может быть применено любое дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения со службы. Если к сотруднику применяется дисциплинарное взыскание в виде перевода на нижестоящую должность, то такое дисциплинарное взыскание может применяться за грубое или неоднократное нарушение сотрудником служебной дисциплины (при наличии дисциплинарного взыскания, наложенного в письменной форме). Сотрудник ОВД имеет право обжаловать наложенное дисциплинарное взыскание вышестоящему руководителю или в суде но при этом исполнение дисциплинарного взыскания не приостанавливается. Кроме того, некоторые вопросы, касающиеся служебной дисциплины, регулируются Федеральным законом от 30 ноября 2011 г. № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации». Так, в соответствии со ст. 49 указанного Закона под нарушением служебной дисциплины понимается виновное действие или бездействие, которое выразилось в нарушении сотрудником ОВД законодательства Российской Федерации, дисциплинарного устава ОВД РФ, должностного регламента (инструкции), правил внутреннего служебного распорядка либо в несоблюдении запретов, ограничений, связанных со службой в ОВД, требований к служебному поведению, в неисполнении или ненадлежащем исполнении обязательств, предусмотренных в контракте, служебных обязанностей, приказов, распоряжений прямых руководителей (начальников), непосредственного руководителя при выполнении основных обязанностей и реализации предоставленных прав. Кроме того, курсантам (слушателям) необходимо раскрыть, какие действия сотрудника подпадают под определение понятия грубого нарушения служебной дисциплины сотрудником, которое закреплено в ч. 2 ст. 49 указанного Закона.

Для всестороннего изучения темы курсант (слушатель) должен детально изучить вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение, используя при этом рекомендованную основную и дополнительную литературу, нормативные правовые акты по теме.

Задачи

Задача 1

При утверждении правил внутреннего трудового распорядка на заводе «Радиодетали» работодатель предложил расширить перечень дисциплинарных взысканий, применяемых за совершение дисциплинарного проступка работниками. В частности, в качестве дисциплинарных взысканий применять: предупреждение, замечание, выговор, строгий выговор, увольнение, штраф, сокращение (лишение) отпуска.

Проанализируйте предложение работодателя на предмет его соответствия закону. Каков порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка?

Задача 2

В правилах внутреннего трудового распорядка строительной организации было установлено, что при нарушении правил пожарной безопасности, электробезопасности при строительстве зданий, сооружений работники, допустившие нарушения, переводятся на нижеоплачиваемую работу на неопределенный срок.

Что такое правила внутреннего трудового распорядка? Какие положения содержит данный локальный акт? Соответствует ли закону положение ПВТР строительной организации?

Задача 3

Продавец супермаркета Калюжная опоздала на работу на один час. Через неделю администратор направил директору докладную записку, в которой содержалась просьба привлечь Калюжную к дисциплинарной ответственности в виде применения к ней такой меры дисциплинарного взыскания, как выговор. Директор супермаркета через три дня издал приказ об объявлении выговора Калюжной за опоздание на работу. Калюжная обратилась с заявлением в комиссию по трудовым спорам. В заявлении она просила снять с нее выговор, поскольку на работу она опоздала по уважительной причине – из-за поломки автомобиля, на котором она добиралась до работы. Кроме того, в обоснование заявления она указала, что объяснение по поводу опоздания на работу у нее никто не потребовал и в сути дела не разобрался, к дисциплинарной ответственности ранее она не привлекалась, поэтому считает решение директора преждевременным и необъективным.

Оцените правомерность действий администратора и директора супермаркета. Как разрешить данный спор? Подведомственен ли спор КТС? Какое решение должно быть принято?

Задача 4

Водителю директора автотранспортного предприятия Картошкину был объявлен выговор за появление на работе в состоянии алкогольного опьянения. Кроме того, Картошкин был переведен на два месяца на работу в ремонтную бригаду.

Дайте юридическую консультацию Картошкину по сложившейся ситуации. Правомерно ли применено к нему дисциплинарное взыскание в виде выговора? Правомерен ли перевод Картошкина? Что понимается под дисциплинарным проступком и какие дисциплинарные взыскания могут применяться к работнику в соответствии с ТК РФ?

Задача 5

Учитель младших классов Кондратьева отказалась от прохождения ежегодного медицинского осмотра. Свой отказ она мотивировала тем, что абсолютно здорова и не нуждается в прохождении медицинского осмотра.

Директор обратился к юрисконсульту за консультацией. Дайте мотивированный ответ директору. Какие меры воздействия может применить директор в этой ситуации по отношению к Кондратьевой?

Практические задания

Задание 1

Напишите приказ о поощрении работника.

Задание № 2

Составьте приказ о дисциплинарном взыскании.

Тестовые задания

1. Дисциплина труда относится:
 - а) к исключительной компетенции федеральных органов государственной власти
 - б) к совместному ведению федеральных органов и органов власти субъектов Федерации
 - в) к ведению профсоюзных органов
 - г) к ведению и компетенции работодателя
2. Трудовой распорядок и дисциплина труда – это:
 - а) тождественные понятия
 - б) разные понятия
 - в) институт трудового права
 - г) самостоятельные институты трудового права

3. Дисциплинарные взыскания в соответствии с ТК РФ – это:

- а) строгий выговор
- б) выговор с предупреждением
- в) выговор
- г) увольнение
- д) замечание
- е) предупреждение о неполном служебном соответствии
- ж) выговор с последним предупреждением
- з) выговор с занесением в личное дело

4. Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются:

- а) работодателем
- б) трудовым коллективом
- в) профсоюзным органом
- г) работодателем с учетом мнения представительного органа ра-

ботников

5. В вопросах привлечения к дисциплинарной ответственности трудовое право смежно:

- а) с правом социального обеспечения
- б) с гражданским правом
- в) с административным правом
- г) с предпринимательским правом
- д) с аграрным правом

6. Правила внутреннего трудового распорядка являются:

- а) частью коллективного договора
- б) разделом локального акта «Оплата труда»
- в) самостоятельным локальным нормативным актом
- г) приложением к коллективному договору

7. Могут ли в одной организации применять устав (положение) о дисциплине и правила внутреннего трудового распорядка:

- а) да
- б) нет

8. Учреждение государственных наград производится:

- а) федеральным законом
- б) указом Президента РФ
- в) постановлением Правительства РФ

9. Государственными наградами являются:

- а) звание Героя Российской Федерации
- б) ордена
- в) медали
- г) знаки отличия Российской Федерации

д) звание «Почетный донор России»

10. Руководитель организации вправе применять к работникам следующие меры морального и дисциплинарного воздействия:

а) увольнение

б) строгий выговор

в) замечание

г) штраф

д) лишение премии

е) перевод на нижеоплачиваемую работу

11. К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по следующим основаниям:

а) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации

б) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора

в) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору

г) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации

д) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска

12. В соответствии с требованиями ТК РФ при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться:

а) тяжесть совершенного проступка

б) вина работника

в) обстоятельства, при которых был совершен проступок

г) предшествующее поведение работника

д) отношение работника к исполнению трудовых обязанностей

е) наличие поощрений и взысканий

ж) семейное положение

13. Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:

а) одного месяца со дня совершения проступка

б) четырех месяцев со дня совершения проступка

в) одного года со дня совершения проступка

г) трех дней по завершении служебной проверки

14. На основании ст. 193 ТК РФ до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Предоставление письменного объяснения является:

- а) правом работника
- б) обязанностью работника
- в) формальным требованием работодателя

15. В течение какого срока со дня обращения работодателя к работнику ему предоставляется возможность дать письменное объяснение по факту допущенного нарушения дисциплинарного нарушения?

- а) три рабочих дня
- б) два календарных дня
- в) два рабочих дня
- г) пять календарных дней

16. Работник считается подвергнутым дисциплинарному взысканию в течение года:

- а) со дня совершения дисциплинарного проступка
- б) со дня применения дисциплинарного взыскания
- в) со дня объявления работнику под подпись приказа о применении дисциплинарного взыскания

17. К работнику, допустившему нарушение трудовой дисциплины, могут применяться следующие меры морального и материального воздействия:

- а) перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на осенне-зимний период
- б) снижение премии
- в) лишение премии
- г) уменьшение дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска
- д) временный перевод на другую работу

18. Применение дисциплинарного взыскания к руководителю структурного подразделения организации по требованию представительного органа работников в случае подтверждения факта нарушения – это:

- а) право и обязанность работодателя
- б) право, но не обязанность работодателя
- в) обязанность работодателя
- г) право администрации работодателя

19. Дисциплинарное взыскание в виде выговора может быть обжаловано работником:

- а) в государственной инспекции труда

- б) в органах по рассмотрению индивидуальных трудовых споров
- в) в мировом суде
- г) в прокуратуре

20. Является ли справедливым утверждение, что ни одно из дисциплинарных взысканий не заносится в трудовую книжку?

- а) да
- б) нет
- в) да, за исключением случаев увольнения за нарушение трудовой дисциплины

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятия «дисциплина труда».
2. Что представляют собой правила внутреннего трудового порядка, каков порядок их утверждения?
3. Какие поощрения за труд предусмотрены в трудовом законодательстве?
4. Какие дисциплинарные взыскания предусмотрены в ТК РФ за совершение дисциплинарного проступка?
5. Разъясните порядок применения дисциплинарных взысканий к работнику? В какие сроки налагаются дисциплинарные взыскания на работников?
6. Каковы особенности дисциплинарной ответственности сотрудников правоохранительных органов?
7. Каков порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, структурного подразделения, их заместителей по требованию представительного органа работников?
8. Как происходит снятие дисциплинарных взысканий?

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Рос. газ. 1993. 25 дек.
2. Трудовой кодекс РФ от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 16 дек. 2019 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».
3. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в некоторые законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30 нояб. 2011 г. № 342-ФЗ (в ред.

от 16 дек. 2019 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

4. Дисциплинарный устав органов внутренних дел Российской Федерации: указ Президента РФ от 14 окт. 2012 г. № 1377 (в ред. от 7 апр. 2017 г.). Там же.

Основная литература

1. Трудовое право: учеб.-метод. пособие / сост. А.В. Герасимов. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2017. 252 с.

2. Потапова Л.В. Трудовое право в схемах с комментариями: учеб. пособие. Симферополь: КФ КрУ МВД России, 2016.

3. Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.

4. Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н. Трудовое право России. Общая часть: учеб. М.: Прометей, 2018. 142 с.

5. Гусов К.Н., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н. Трудовое право России: учеб. для бакалавров. М.: Проспект, 2020. 592 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право: учеб.-метод. пособие. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2016. URL: <http://libkrumvd.ru>

2. Тимошенко Р.И. Аморальный проступок как основание расторжения трудового договора // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 53–59.

3. Зайков Д.Е. Проблемы привлечения работников к дисциплинарной ответственности за коррупционные правонарушения // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 30–33.

4. Забрамная Е.Ю. К вопросу о понимании внутреннего трудового распорядка и его нормативной основы // Трудовое право в России и за рубежом. № 1. С. 28–31.

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

Тема 9. Охрана труда

Вопросы для обсуждения

1. Понятие охраны труда и основные направления государственной политики в этой сфере.
2. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
3. Обязанности работника в области охраны труда.
4. Служба охраны труда в организации.
5. Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету, порядок и сроки расследования.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Государственные нормативные требования охраны труда.
2. Государственное управление охраной труда.
3. Государственная экспертиза условий труда.
4. Обеспечение прав работников на охрану труда.
5. Участие правоохранительных органов в охране труда.

Методические рекомендации

Раскрывая первый вопрос, курсант (слушатель) должен дать определение понятия «охрана труда», которое закреплено в ст. 209 ТК РФ. Так, под охраной труда понимается система мер по сохранению жизни и здоровья работников в процессе труда. Указанная система мер включает в себя мероприятия правового, социально-экономического, организационно-технического, санитарно-гигиенического, лечебно-профилактического, реабилитационного и иного характера. Основные направления государственной политики в сфере охраны труда определены в ст. 210 ТК РФ. Так, например, к ним относятся: обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников, государственное управление охраной труда, принятие и реализация соответствующего законодательства по вопросам охраны труда как на федеральном уровне, так и на уровне субъектов Российской Федерации, надзор за соблюдением законодательства об охране труда, государственная экспертиза условий труда и др.

Отвечая на второй вопрос, курсант (слушатель) должен отметить, что обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя. Кроме того, необходимо также перечислить обязанности, которые возложены на работодателя в указанной сфере. К таковым, в соответствии со ст. 212 ТК РФ, относятся:

обеспечение безопасности работников в процессе осуществления ими трудовой деятельности, создание системы управления охраной труда и обеспечение ее функционирования, создание на рабочем месте условий труда, соответствующих требованиям по охране труда, обязательное страхование работников от несчастного случая на производстве, от профессионального заболевания и др.

Что касается обязанностей работника в области охраны труда, то к таковым, в соответствии со ст. 214 ТК РФ, относятся: соблюдение правил по охране труда, правильное применение средств индивидуальной и коллективной защиты, обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи, прохождение инструктажа по охране труда, прохождение обязательных медицинских осмотров и др.

Ответ на третий вопрос курсант (слушатель) должен начать с того, что служба охраны труда в организации создается с целью обеспечения выполнения требований по охране труда, контроля за их выполнением. Указанная служба создается у работодателей, осуществляющих производственную деятельность. Численность работников при этом должна превышать 50 человек. В некоторых случаях функции службы охраны труда возлагаются на специалиста по охране труда, который имеет необходимую подготовку и опыт работы в области охраны труда. Функции службы охраны труда также может выполнять и сам работодатель, являющийся индивидуальным предпринимателем. Специалист по охране труда может привлекаться к выполнению соответствующих функций на основании гражданско-правового договора. Работодатель самостоятельно определяет структуру, состав службы охраны труда, но с учетом рекомендаций федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда. Кроме того, по инициативе работников, их представителей, работодателя могут создаваться комитеты (комиссии) по охране труда.

К несчастным случаям на производстве, подлежащим расследованию и учету в соответствии со ст. 227 ТК РФ, относятся случаи, которые произошли с работниками, иными лицами, принимающими участие в производственной деятельности, при исполнении трудовых обязанностей, при выполнении работы по поручению работодателя или его представителя, при осуществлении правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах. Кроме того, расследованию также подлежат и случаи, в ходе которых пострадавшими были получены травмы,

тепловой удар, ожог, обморожение, утопление, поражение электрическим током, укусы и иные повреждения здоровья, которые были обусловлены воздействием внешних факторов и повлекли необходимость перевода пострадавших на другую работу, временную или стойкую утрату трудоспособности либо смерть. Подлежат расследованию также несчастные случаи, произошедшие с лицами, участвовавшими в работах по предотвращению либо ликвидации последствий катастроф, аварий и иных чрезвычайных ситуаций. Расследование несчастного случая начинается с создания работодателем соответствующей комиссии. Состав комиссии регламентируется ст. 229 ТК РФ. Срок расследования несчастного случая, в результате которого пострадал один или несколько человек, получивших при этом легкие повреждения здоровья, – три дня; тяжелые повреждения здоровья – 15 дней; со смертельным исходом – 15 дней. Если о несчастном случае своевременно не было сообщено работодателю или в результате несчастного случая нетрудоспособность у пострадавшего наступила по истечении некоторого времени, срок расследования составляет один месяц со дня поступления заявления от пострадавшего либо его представителя. Указанные сроки могут продлеваться при необходимости не более чем на пятнадцать дней. Порядок расследования несчастных случаев регламентирован ст. 230 ТК РФ. Порядок расследования состоит из следующих этапов: выявление и опрос очевидцев, нарушителей требований охраны труда, получение информации от работодателя и пострадавшего (если это возможно); установление обстоятельств и причин несчастного случая, виновных лиц, квалификация несчастного случая как связанного или не связанного с производством; оформление материалов расследования несчастного случая и акта о несчастном случае. Несчастный случай на производстве регистрируется работодателем. Несчастные случаи подлежат учету, который ведется в журнале регистрации несчастных случаев на производстве. Результаты расследования могут быть обжалованы в федеральном органе исполнительной власти, уполномоченном на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и в его территориальных органах. В свою очередь решения указанных органов могут быть обжалованы в суде, в соответствии со ст. 231 ТК РФ.

Для всестороннего изучения темы курсант (слушатель) должен детально изучить вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение, используя при этом рекомендованную основную и дополнительную литературу, нормативные правовые акты по теме.

Задачи

Задача 1

В связи с ликвидацией предприятия были уволены вахтер Иванова, находящаяся в отпуске по беременности и родам, а также лифтер Галкина, воспитывающая 3-летнего ребенка. Иванова и Галкина обратились в суд с исками о восстановлении на работе.

Правомерно ли увольнение Ивановой и Галкиной? Какое решение должен принять суд? Какие гарантии предусмотрены для женщин, находящихся в отпуске по беременности и родам, а также для женщин с детьми?

Задача 2

Монтажник-высотник Феклистов неоднократно допускал нарушения трудового законодательства об охране труда. 7 июня начальник строительного управления увидел, что Феклистов при разборке лесов на седьмом этаже высотного дома не пользуется монтажным поясом. В связи с произошедшим Феклистову был объявлен выговор. Этим же приказом был объявлен выговор и начальнику участка, на котором работал Феклистов, за необеспечение выполнения работниками требования по охране труда.

Правомерны ли действия начальника строительного управления?

Задача 3

Серов работал химиком-аналитиком в лаборатории научно-исследовательского института. При поступлении в лабораторию новых реактивов всех работников обязали пройти инструктаж по правилам работы с ними. Однако Серов отказался проходить инструктаж, в назначенный для инструктажа день отсутствовал без уважительных причин. Администрация объявила Серову выговор. А на следующей неделе, после привлечения Серова к дисциплинарной ответственности, при смешивании реактивов в его руках взорвалась колба, вследствие чего он получил тяжелые ожоги рук.

Имело ли место в данном случае нарушение законодательства? Если да, то какое? Кто несет ответственность за произошедший несчастный случай? К какой ответственности будут привлечены виновные? Будет ли иметь место в данном случае материальная ответственность?

Задача 4

Экспедиторы магазина-склада бытовой химии Антонова и Зверева обратились к начальнику отдела с просьбой перевести их на более легкую работу, поскольку у Антоновой – пятимесячный ребенок,

находящийся на грудном вскармливании, а у Зверевой – двухлетний ребенок, которого она не может оставлять надолго, а ее работа имеет разъездной характер. Антонову перевели на более легкую работу – секретарем, а Зверевой в переводе отказали, мотивируя отказ отсутствием веских оснований для ее перевода на более легкую работу. Зверева обратилась с жалобой в комиссию по трудовым спорам.

Проанализируйте предложенную ситуацию. Законно ли решение администрации? Как охраняется труд женщин, имеющих детей, в соответствии с трудовым законодательством?

Задача 5

Самсонов – слесарь машиностроительного завода. Во время обеденного перерыва Самсонов продолжил работу по обработке металлических деталей, в ходе которой кусочек металла отскочил и травмировал ему глаз. При расследовании несчастного случая комиссия установила вину предприятия в произошедшем. Однако специалист службы охраны труда отказался подписывать акт, который был составлен по итогам расследования, ссылаясь на то, что работник был травмирован во время обеденного перерыва.

Верны ли доводы специалиста службы охраны труда? Подлежит ли указанный случай расследованию? Может ли Самсонов рассчитывать на возмещение причиненного вреда? Если да, то кто его должен возместить?

Тестовые задания

1. В каких случаях работникам предоставляются специальные перерывы для обогрева и отдыха, которые включаются в рабочее время?

а) при выполнении работ в холодное время года на открытом воздухе или в закрытых необогреваемых помещениях, а также грузчикам, занятым на погрузочно-разгрузочных работах

б) при работах за пределами нормальной продолжительности рабочего времени

в) при разделении рабочего дня на части

г) во всех перечисленных выше случаях

д) предоставление таких перерывов в законодательстве не предусмотрено

2. В каких случаях в состав комиссии по расследованию несчастного случая на производстве в обязательном порядке включаются государственный инспектор труда, представители органа испол-

нительной власти субъекта Российской Федерации или органа местного самоуправления, представитель территориального объединения организаций профсоюзов?

а) при гибели в результате несчастного случая более двух работников

б) при расследовании группового несчастного случая на производстве, тяжелого несчастного случая на производстве, несчастного случая на производстве со смертельным исходом

в) при групповом несчастном случае с числом погибших пять человек и более

г) только если пострадало более десяти человек с возможным тяжелым исходом (например, получение инвалидности)

д) если в результате несчастного случая был причинен также материальный ущерб работодателю

3. Кто рассматривает разногласия, возникающие по вопросам расследования и оформления документов о несчастном случае на производстве?

а) федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, его территориальные органы

б) федеральный орган исполнительной власти, уполномоченный на осуществление федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, его территориальные органы и суд

в) только суд

г) комиссия по разрешению трудовых споров

д) прокуратура

4. Кто и в какие сроки формирует комиссию по расследованию несчастного случая на производстве?

а) работодатель (его представитель) незамедлительно образует комиссию в составе не менее трех человек

б) специалист по охране труда создает комиссию незамедлительно в количестве не менее пяти человек

в) государственный инспектор труда, независимо от тяжести несчастного случая, в течение суток после получения извещения от организации

г) представительный орган работников в течение суток после получение извещения о несчастном случае

д) должностное лицо ОВД в течение трех часов с момента получения сообщения о несчастном случае

5. Акт о несчастном случае на производстве оформляется:

а) в одном экземпляре

б) в двух экземплярах

в) в трех экземплярах при страховом случае

г) в пяти экземплярах, которые рассылаются всем членам комиссии и потерпевшему (потерпевшим)

д) вопрос о количестве экземпляров решается работодателем

6. На кого возложена обязанность по организации обучения в области охраны труда и проверки знаний требований охраны труда работников организации?

а) на службу охраны труда

б) на работодателя (его представителя)

в) на отдел по работе с кадрами

г) на профсоюзную организацию

д) на юридическую службу

7. Кто обязан проходить обучение в сфере охраны труда и проверку знаний требований охраны труда?

а) все работники организации, в том числе руководитель, работодатели – индивидуальные предприниматели

б) только работники, занятые на работах с повышенной опасностью

в) только работники службы охраны труда и руководители подразделений

г) только работники, осуществляющие трудовую деятельность во вредных условиях труда

д) только работники организации

8. Какова нормальная продолжительность работы в течение недели?

а) 36 часов

б) 40 часов

в) 42 часа

г) 32 часа

д) продолжительность работы в течение недели определяется коллективным договором в организации

9. Каким локальным нормативным актом регламентируется режим рабочего времени в организации?

- а) правилами внутреннего трудового распорядка организации
- б) распоряжением руководителя подразделения
- в) трудовым договором
- г) расписанием
- д) графиком

10. О чем работник обязан немедленно известить своего руководителя?

- а) о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей
- б) о каждом несчастном случае, происшедшем на производстве
- в) об ухудшении состояния своего здоровья
- г) о проявлении признаков острого профессионального заболевания (отравления)
- д) о всех перечисленных выше ситуациях

11. Что входит в обязанности работника в области охраны труда?

- а) обеспечить хранение выданной спецодежды, спецобуви
- б) придерживаться режима труда и отдыха
- в) немедленно принимать меры к предотвращению аварийной ситуации на рабочем месте
- г) проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ
- д) все вышеперечисленное

12. С учетом заключения какого органа комиссия по расследованию несчастного случая на производстве может установить факт грубой неосторожности пострадавшего?

- а) государственной инспекции труда
- б) Фонда социального страхования
- в) работодателя
- г) выборного органа первичной профсоюзной организации
- д) прокуратуры

13. В какой срок после окончания расследования несчастного случая пострадавшему выдается акт о несчастном случае на производстве?

- а) в течение суток
- б) в трехдневный срок
- в) в течение семи рабочих дней
- г) в течение месяца
- д) акт хранится у работодателя и потерпевшему на руки не выдается

14. Являются ли государственные нормативные требования охраны труда обязательными для работодателей и работников?

- а) являются обязательными только для работодателя
- б) являются обязательными только для работника
- в) не являются обязательными
- г) являются обязательными только для организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета, бюджетов субъектов Российской Федерации, муниципальных образований
- д) являются обязательными для всех юридических и физических лиц при осуществлении ими любых видов деятельности

15. Для какой категории работников из перечисленных ниже прохождение предварительного и периодического медицинского осмотра не является обязательным?

- а) для работников, занятых на работах с вредными условиями труда
- б) для работников, связанных с движением транспорта
- в) для работников организации общественного питания
- г) для работников детских учреждений
- д) для всех перечисленных категорий работников прохождение медицинского осмотра является обязательным

16. Служба охраны труда у работодателя, осуществляющего производственную деятельность, создается при численности работников:

- а) свыше 25 человек
- б) свыше 50 человек
- в) свыше 100 человек
- г) свыше 150 человек
- д) свыше 200 человек

17. При отказе работника от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья работодатель:

- а) вправе применить к нему меры дисциплинарной ответственности
- б) обязан предоставить работнику другую работу на время устранения опасности
- в) вправе отправить работника в отпуск за свой счет
- г) может уволить работника за прогул
- д) обязан найти ему замену

18. Обеспечение работников специальной одеждой, обувью, средствами индивидуальной и коллективной защиты осуществляется за счет средств:

- а) федерального бюджета
- б) бюджета субъектов Российской Федерации
- в) бюджетов муниципальных образований

г) работодателя

д) приобретаются работником самостоятельно

19. В течение какого срока проводится расследование несчастного случая, в результате которого один или несколько пострадавших получили тяжелые повреждения здоровья либо со смертельным исходом?

а) в течение 3 дней

б) в течение 5 дней

в) в течение 7 дней

г) в течение 10 дней

д) в течение 15 дней

20. Несчастные случаи на производстве подлежат:

а) регистрации

б) учету

в) регистрации и учету

г) несчастные случаи не регистрируются

д) учет несчастных случаев на производстве ведет первичная профсоюзная организация

Контрольные вопросы

1. Дайте определение понятия «охрана труда». Определите основные направления государственной политики в области охраны труда.

2. Какие обязанности возлагаются на работодателя и работников в сфере охраны труда?

3. Какие категории работников в соответствии с трудовым законодательством должны проходить медицинские осмотры?

4. Охарактеризуйте государственный механизм управления охраной труда.

5. Что представляет собой государственная экспертиза условий труда и для чего она проводится?

6. Каково предназначение службы охраны труда, порядок ее создания.

7. В чем сущность права работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда? Какие гарантии права работников на труд в условиях, которые соответствуют требованиям охраны труда, закреплены в трудовом законодательстве?

8. Каков порядок обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, лечебно-профилактическим питанием?

9. Какие мероприятия в соответствии с законодательством об охране труда должны проводиться в рамках санитарно-бытового обслуживания и медицинского обеспечения работников?

10. Какие дополнительные гарантии в сфере охраны труда предоставляются отдельным категориям работников?

11. Какие несчастные случаи расследуются и подлежат учету? Каковы порядок и сроки расследования несчастного случая?

12. Принимают ли правоохранительные органы участие в охране труда?

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Рос. газ. 1993. 25 дек.

2. Трудовой кодекс РФ от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 16 дек. 2019 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Семейный кодекс РФ от 29 дек. 1995 г. № 223-ФЗ (в ред. от 6 февр. 2020 г.). Там же.

4. О специальной оценке условий труда: федер. закон от 28 дек. 2013 г. № 426-ФЗ (в ред. от 6 февр. 2020 г.). Там же.

5. Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: федер. закон от 29 дек. 2006 г. № 255-ФЗ (в ред. от 27 дек. 2019 г.). Там же.

6. О государственных пособиях гражданам, имеющим детей: федер. закон от 19 мая 1995 г. № 81-ФЗ (в ред. от 27 дек. 2019 г.). Там же.

7. О социальной защите граждан, подвергшихся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС: закон РФ от 15 мая 1991 г. № 1244-1 (в ред. от 2 дек. 2019 г.). Там же.

8. Об утверждении Правил предоставления ежемесячного пособия по уходу за ребенком в двойном размере до достижения ребенком возраста трех лет гражданам, подвергшимся воздействию радиации вследствие катастрофы на Чернобыльской АЭС: постановление Правительства РФ от 16 июля 2005 г. № 439 (в ред. от 6 сент. 2016 г.). Там же.

9. Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин: постановление Правительства РФ от 25 февр. 2000 г. № 162. Там же.

10. О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную: постановление Правительства РФ от 6 февр. 1993 г. № 105. Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

11. Об утверждении Правил предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами: постановление Правительства РФ от 13 окт. 2014 г. № 1048. Там же.

12. Об утверждении Положения об особенностях порядка исчисления пособий по временной нетрудоспособности, по беременности и родам, ежемесячного пособия по уходу за ребенком гражданам, подлежащим обязательному социальному страхованию на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством: постановление Правительства РФ от 15 июня 2007 г. № 375 (в ред. от 19 янв. 2019 г.). Там же.

13. Об утверждении Порядка назначения и выплаты ежемесячных компенсационных выплат отдельным категориям граждан: постановление Правительства РФ от 3 нояб. 1994 г. № 1206 (в ред. от 29 нояб. 2018 г.). Там же.

14. Об утверждении Санитарных правил и норм «Гигиенические требования к условиям труда женщин»: постановление Госкомсанэпиднадзора России от 28 окт. 1996 г. № 32 СанПиН 2.2.0.555-96. Там же.

Основная литература

1. Трудовое право: учеб.-метод. пособие / сост. А.В. Герасимов. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2017. 252 с.

2. Потапова Л.В. Трудовое право в схемах с комментариями: учеб. пособие. Симферополь: КФ КрУ МВД России, 2016.

3. Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.

4. Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н. Трудовое право России. Общая часть: учеб. М.: Прометей, 2018. 142 с.

5. Гусов К.Н., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н. Трудовое право России: учеб. для бакалавров. М.: Проспект, 2020. 592 с.

Дополнительная литература

1. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: постановление Пленума Верховного суда РФ от 28 янв. 2014 г. № 1. Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право: учеб.-метод. пособие. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2016. URL: <http://libkrumvd.ru>

3. Чудова Е.А. некоторые проблемы применения законодательства о специальной оценке условий труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 50–53.

4. Хныкин Г.В. Тревожные тенденции изменения трудового законодательства в области охраны труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 32–35.

5. Пряженников М.О. О системе оценки соблюдения работодателями трудового законодательства: риски и возможности // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 43–46.

Тема 10. Материальная ответственность

Вопросы для обсуждения

1. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления.
2. Отличие материальной ответственности работников по трудовому праву от гражданско-правовой ответственности.
3. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
4. Виды и пределы материальной ответственности.
5. Обязанность работодателя компенсировать работнику моральный вред.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Порядок взыскания ущерба с организаций.
2. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться.
3. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.
4. Порядок определения размера ущерба и порядок его возмещения.
5. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба.
6. Возмещение ущерба, причиненного сотрудником полиции.
7. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.
8. Возмещение работодателями ущерба, причиненного работнику увечьем, профессиональным заболеванием либо иным повреждением здоровья.

Методические рекомендации

Отвечая на первый вопрос, курсант (слушатель) должен раскрыть понятие материальной ответственности. Так, под материальной ответственностью понимается обязанность одной из сторон трудового договора возместить имущественный ущерб, причиненный другой стороне трудового договора в результате неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей. Условия привлечения к материальной ответственности могут конкретизироваться в трудовом договоре или в письменном соглашении, которое прилагается к трудовому договору. Важно знать, что расторжение трудового договора

не влечет освобождения от материальной ответственности в соответствии со ст. 232 ТК РФ. Условием наступления материальной ответственности стороны трудового договора является ущерб, который был причинен другой стороне в результате виновного противоправного действия либо бездействия. При этом размер причиненного ущерба доказывается стороной, которой этот ущерб был причинен.

Работодатель возмещает работнику неполученный заработок, если имело место незаконное лишение работника возможности трудиться, согласно ст. 234 ТК РФ. Если работодатель причинил ущерб имуществу работника, он обязан возместить ущерб в полном объеме. Ущерб может возмещаться в денежном выражении или в натуре (если на это согласен работник). Кроме того, в соответствии со ст. 236 ТК РФ работодатель несет материальную ответственность перед работником за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику.

Материальная ответственность работников по трудовому праву отличается от гражданско-правовой ответственности, прежде всего, субъектами такой ответственности, условиями наступления, размерами возмещения причиненного ущерба, которые ограничиваются трудовым законодательством.

Что касается материальной ответственности работника, которая закреплена в ст. 238 ТК РФ, то она наступает в тех случаях, когда работодателю причинен прямой действительный ущерб. Курсанты (слушатели) должны усвоить, что неполученные доходы, т. е. упущенная выгода, с работника не взыскиваются. К обстоятельствам, исключающим материальную ответственность работника, относятся: возникновение ущерба вследствие непреодолимой силы, вследствие нормального хозяйственного риска, вследствие крайней необходимости или необходимой обороны, а также вследствие неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, которое было вверено работнику.

Курсантам (слушателям) при ответе на вопрос о видах материальной ответственности прежде всего необходимо отметить, что выделяют ограниченную, полную и коллективную (бригадную) материальную ответственность. Ограниченная материальная ответственность применяется в пределах среднемесячного заработка. Полная материальная ответственность работника предполагает возмещение причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном размере. Однако в указанной сфере имеются некоторые исключения. Так, например, полная материальная ответственность не может

устанавливаться для работников, не достигших 18-летнего возраста, за исключением случаев умышленного причинения ущерба, причинения ущерба в состоянии опьянения (алкогольного, токсического, наркотического и иного), причинения ущерба в результате совершения правонарушения или преступления. В ст. 243 ТК РФ закреплены случаи, когда на работника возлагается полная материальная ответственность (например, при выявлении недостачи ценностей, вверенных работнику на основании соответствующего договора; при умышленном причинении ущерба; при причинении ущерба в состоянии опьянения и др.). Полная материальная ответственность может устанавливаться для главного бухгалтера, заместителя руководителя организации. При этом условие о полной материальной ответственности работника прописывается в письменном договоре о полной индивидуальной или коллективной материальной ответственности. Такие договоры могут заключаться с работниками при наличии двух условий: если работник достиг 18-летнего возраста и если его трудовая функция непосредственно связана с обслуживанием или использованием денежных, товарных ценностей или иного имущества. Правительство РФ устанавливает перечни работ и категории работников, с которыми могут заключаться такие договоры, а также утверждает их типовые формы.

Работодатель в соответствии со ст. 238 ТК РФ обязан компенсировать работнику моральный вред, который был причинен неправомерными действиями или бездействием работодателя. Возмещение морального вреда осуществляется в денежной форме. Размеры возмещения определяются сторонами трудового договора. Если по поводу возмещения морального вреда возникает спор, то он разрешается в судебном порядке. В суде устанавливается факт причинения работнику морального вреда работодателем, а также определяются размеры его возмещения, которые не зависят от размера имущественного ущерба, подлежащего возмещению.

Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба работодателю установлена ст. 245 ТК РФ. Она применяется при совместном выполнении работниками отдельных видов работ (например, связанных с хранением, обработкой, продажей и иным использованием переданных им ценностей). Коллективная (бригадная) материальная ответственность применяется в случаях, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника. Данный вид материальной ответственности устанавливается

соответствующим письменным договором. Сторонами такого договора выступают работодатель и коллектив (бригада).

Для всестороннего изучения темы курсант (слушатель) должен детально изучить вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение, используя при этом рекомендованную основную и дополнительную литературу, нормативные правовые акты по теме.

Задачи

Задача 1

Водитель хлебозавода, осуществляя доставку в одну из торговых продуктовых точек на служебном транспорте, не справился с управлением, в результате чего вылетел на обочину и врезался в дерево. Служебный транспорт в результате столкновения получил существенные повреждения. Директор потребовал от водителя возместить материальный ущерб, который был причинен имуществу хлебозавода в результате ДТП, на что водитель ответил отказом, поскольку считал, что в ДТП он не виноват, к тому же он ехал не по личным делам, а по заданию директора.

Оцените ситуацию. Кто будет возмещать ущерб в данной ситуации? Кто подлежит привлечению к материальной ответственности? Как будет определяться размер причиненного ущерба?

Задача 2

В результате погрузки со склада бытовой техники грузчик Панин уронил коробку с телевизором стоимостью 70 тыс. рублей, который в результате пришел в негодность. Дирекция магазина, которому принадлежал склад, потребовала от Панина возмещения ущерба, причиненного магазину. Кроме того, за недобросовестное выполнение трудовых обязанностей, повлекшее причинение вреда, Панин был привлечен к дисциплинарной ответственности (ему был объявлен выговор).

Правомерны ли требования дирекции? Может ли Панин быть привлечен к материальной ответственности? Если да, то в каком порядке? Может ли дирекция применять к Панину одновременно два вида ответственности (материальную и дисциплинарную)?

Задача 3

Продавец Кондратьев обратился к директору магазина с заявлением, в котором просил выплатить ему компенсацию за задержку на два месяца выплаты ему заработной платы. Директор магазина отказался от выплаты компенсации. Получив отказ, Кондратьев обратился

с иском в суд о взыскании компенсации за задержку выплаты заработной платы. В суде директор пояснил, что задержка возникла по причине отсутствия денежных средств для выплаты заработной платы работникам, поскольку все денежные средства были направлены на закупку товаров.

Оцените правомерность ситуации. Подлежит ли удовлетворению иск Кондратьева?

Задача 4

В ходе проведенной инвентаризации на складе бытовой химии была выявлена недостача 50 упаковок порошка «Ариель», 40 бутылок моющего средства для мытья посуды «Фейри», 100 упаковок детских памперсов. Комиссия, проводившая инвентаризацию, составила акт, в котором была указана сумма ущерба. Заведующий складом в своем объяснении по факту недостачи пояснил, что указанный товар пришел в негодность и его списали. Об этом был составлен акт, который заведующий складом приложил к объяснительной.

Будет ли возлагаться материальная ответственность на заведующего складом в данном случае? Дайте аргументированный ответ.

Задача 5

Перепелкин работал гардеробщиком в театре. Однако при трудоустройстве в театр договор о полной материальной ответственности с ним не заключался. 7 июня 2019 г. Перепелкин находился на своем рабочем месте. По телефону ему позвонила жена и попросила его выйти на несколько минут на проходную театра. Перепелкин покинул рабочее место и отсутствовал в течение 15 минут. По возвращении стало ясно, что из гардероба пропало меховое манто стоимостью 100 тыс. рублей, за которым пришла одна из посетительниц театра.

Можно ли привлечь к ответственности Перепелкина? Если да, то к какой? Может ли применяться материальная ответственность к лицу, с которым не заключался договор о полной материальной ответственности?

Практические задания

Задание 1

Составьте договор о полной материальной ответственности.

Задание 2

Составьте договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности.

Тестовые задания

1. Работник возмещает ущерб работодателю по общему правилу:
 - а) в размере четырех средних ежемесячных размеров оплаты труда
 - б) в пределах среднемесячного заработка
 - в) в размере двух средних заработных плат
 - г) размер возмещения ущерба в законодательстве не ограничивается
 - д) правильный ответ отсутствует
2. Для руководителя организации может устанавливаться:
 - а) только ограниченная материальная ответственность
 - б) дополнительная материальная ответственность
 - в) полная материальная ответственность
 - г) материальная ответственность не устанавливается
 - д) гражданско-правовая материальная ответственность, условие о которой прописывается в трудовом договоре
3. Письменные договоры о материальной ответственности работодатель имеет право заключать:
 - а) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности
 - б) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности и вид работы или должность указаны в перечне таких работ или должностей, утверждаемом в порядке, определяемом Правительством РФ
 - в) если вид работы или должность работника указаны в коллективном договоре или соглашении
 - г) если такая ответственность прописана в трудовом договоре, заключенном с работником
 - д) по собственному усмотрению
4. Может ли работник привлекаться к другим видам юридической ответственности наряду с материальной?
 - а) может, если работник привлечен только к административной или к уголовной ответственности
 - б) может, если работник привлечен только к дисциплинарной ответственности
 - в) может, независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности
 - г) не может
 - д) в законодательстве этот вопрос не урегулирован

5. Работник обязан возместить работодателю причиненный ему:

- а) прямой действительный ущерб
- б) прямой действительный ущерб и упущенную выгоду
- в) упущенную выгоду
- г) моральный вред
- д) упущенную выгоду и моральный вред

6. Письменные договоры о полной материальной ответственности заключаются с работниками, непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество и достигшими возраста:

- а) 14 лет
- б) 16 лет
- в) 18 лет
- г) 21 года
- д) с любым работником независимо от его возраста

7. Распоряжение о взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, может быть сделано не позднее... со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба.

- а) 1 месяца
- б) 3 месяцев
- в) 6 месяцев
- г) в законодательстве указанный срок не ограничивается
- д) в любое время на усмотрение работодателя

8. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:

а) в полном объеме (размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба)

б) в ограниченном объеме (размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба)

в) в объеме, оговоренном в трудовом или коллективном договоре (размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба)

г) при условии, что на работника не наложено дисциплинарное взыскание на данный момент

д) работодатель не несет материальную ответственность перед работником

9. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат работодатель обязан выплатить компенсацию за каждый день просрочки в размере:

- а) не ниже 1/500 ставки рефинансирования Банка России
- б) не ниже 1/300 ставки рефинансирования Банка России
- в) не ниже 1/150 ключевой ставки Банка России
- г) такая компенсация в законодательстве не предусмотрена
- д) одной социальной пенсии

10. Работник компенсирует ущерб работодателю:

а) в полном размере, исключая упущенную выгоду
б) только прямой действительный ущерб, неполученные доходы не компенсируются

в) по договоренности между сторонами, в том числе часть упущенной выгоды

- г) в полном объеме с возмещением морального вреда
- д) правильный ответ отсутствует

11. Материальная ответственность работника исключается в тех случаях, когда ущерб возник вследствие:

- а) нормального хозяйственного риска
- б) невменяемого состояния работника
- в) нахождения работника в состоянии алкогольного опьянения
- г) нахождения работника в состоянии наркотического опьянения
- д) при умышленном причинении ущерба имуществу работодателя

12. Может ли работодатель возложить на работника ответственность за ущерб, причиненный при нормальном производственно-хозяйственном риске?

- а) обязан
- б) может
- в) не может
- г) в трудовом законодательстве это не определено
- д) может, но только на работника, находящегося на испытательном сроке

13. Размер причиненного работодателю ущерба определяется:

- а) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба
- б) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба, но не ниже стоимости данного имущества с учетом степени износа
- в) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба, но не ниже

стоимости данного имущества с учетом степени износа (федеральными законами могут быть установлены исключения)

14. Работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок, если:

а) работник обратился с требованиями об этом в комиссию по трудовым спорам

б) работник не желает продолжать трудовые отношения

в) работник увольняется в связи с переездом в другую местность

г) работник переводится на работу в сфере государственного управления

д) работодатель задержал выдачу трудовой книжки работнику

15. По общему правилу, работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:

а) в полном объеме

б) в двойном объеме прямого действительного ущерба

в) в объеме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ

г) в объеме прямого действительного ущерба и двойной упущенной выгоды

д) работодатель не возмещает ущерб работнику

16. По общему правилу, работник обязан возместить причиненный работодателю ущерб:

а) в полном объеме

б) в двойном объеме прямого действительного ущерба

в) в объеме прямого действительного ущерба, но не более 100 МРОТ

г) в объеме прямого действительного ущерба, но не более одного среднего месячного заработка

д) не обязан ничего возмещать

17. Обстоятельством, исключающим материальную ответственность работника, является:

а) его низкая квалификация

б) возникновение ущерба в случае нормального хозяйственного риска

в) непродолжительность работы на данном месте

г) отсутствие договора о полной материальной ответственности

д) все обстоятельства, указанные выше

18. За разглашение сведений, составляющих коммерческую тайну:

а) работник несет только административную ответственность

б) работник несет материальную ответственность в пределах до одного среднего месячного заработка

в) работник выплачивает работодателю штраф, но не более 10 МРОТ

г) работник несет полную материальную ответственность, если он подписывал соглашение о неразглашении коммерческой тайны

д) работник всегда несет полную материальную ответственность

19. Коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба:

а) не допускается

б) допускается по требованию работодателя, если ущерб превышает 10 МРОТ

в) допускается при наличии письменного договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности, подписанного всеми членами коллектива (бригады) при совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением переданных им ценностей, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере

г) допускается при наличии письменного согласия, подписанного большинством членов трудового коллектива

д) допускается, если ущерб причинен умышленно

20. Освобождение члена коллектива (бригады) от коллективной материальной ответственности:

а) не допускается

б) допускается по требованию профсоюза

в) допускается по решению работодателя

г) допускается, если остальные члены коллектива (бригады) выразили письменное согласие

д) допускается при отсутствии его вины

Контрольные вопросы

1. При каких условиях наступает материальная ответственность сторон трудового договора?

2. Назовите отличия материальной ответственности работников в трудовой сфере от ответственности в гражданско-правовой сфере.

3. Как и в каких случаях осуществляется возмещение морального вреда, причиненного работнику?

4. Каковы особенности возмещения ущерба, причиненного сотрудниками полиции?

5. Как осуществляется возмещение ущерба, причиненного работодателем? При каких обстоятельствах исключается ма-

материальная ответственность работника и каковы пределы его материальной ответственности?

6. Что такое полная материальная ответственность работника и в каких случаях она наступает? С какими работниками могут заключаться договоры о полной материальной ответственности?

7. В каких случаях может применяться коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба?

8. Как определить размер причиненного ущерба и каков порядок его возмещения?

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Рос. газ. 1993. 25 дек.

2. Трудовой кодекс РФ от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 16 дек. 2019 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Гражданский кодекс РФ (в ред. от 16 дек. 2019 г.). Там же.

4. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 нояб. 2002 г. № 138-ФЗ (в ред. от 2 дек. 2019 г.). Там же.

5. Налоговый кодекс РФ (часть вторая) от 5 авг. 2000 г. № 117-ФЗ (в ред. от 26 марта 2020 г.). Там же.

6. Об исполнительном производстве: федер. закон от 2 окт. 2007 г. № 229-ФЗ (в ред. от 2 дек. 2019 г.). Там же.

7. О коммерческой тайне: федер. закон от 29 июля 2004 г. № 98-ФЗ (в ред. от 18 апр. 2018 г.). Там же.

8. Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы: постановление Правительства РФ от 24 дек. 2007 г. № 922 (в ред. от 10 дек. 2016 г.). Там же.

9. Об утверждении Перечня должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества: постановление Минтруда России от 31 дек. 2002 г. № 85. Там же.

Основная литература

1. Трудовое право: учеб.-метод. пособие / сост. А.В. Герасимов. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2017. 252 с.

2. Потапова Л.В. Трудовое право в схемах с комментариями: учеб. пособие. Симферополь: КФ КрУ МВД России, 2016.

3. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.

4. Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н. Трудовое право России. Общая часть: учеб. М.: Прометей, 2018. 142 с.

5. Гусов К.Н., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н. Трудовое право России: учеб. для бакалавров. М.: Проспект, 2020. 592 с.

Дополнительная литература

1. О применении судами законодательства при рассмотрении некоторых вопросов, возникающих в ходе исполнительного производства: постановление Пленума ВС РФ от 17 нояб. 2015 г. № 50. Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

2. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2. Там же.

3. Определение Санкт-Петербургского городского суда от 2 сент. 2009 г. № 12030. Там же.

4. Постановление ФАС Московского округа от 26 окт. 2006 г. № КА-А40/10220-06 по делу № А40-20745/06-148-194. Там же.

5. Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда: постановление Пленума ВС РФ от 20 дек. 1994 г. № 10. Там же.

6. Апелляционное определение Верховного суда Республики Марий Эл от 20 июня 2013 г. по делу № 33-991/2013. Там же.

7. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: постановление Пленума ВС РФ от 16 нояб. 2006 г. № 52. Там же.

8. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право: учеб.-метод. пособие. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2016. URL: <http://libkrumvd.ru>

9. Петров А.Я. Материальная ответственность работника: современное состояние правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 31–34.

10. Колomoец Е.Е. Определение размера компенсации морального вреда в трудовых отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 50–52.

11. Новикова Ю.А. Соглашение сторон трудового договора о возмещении с рассрочкой платежа ущерба, причиненного работником // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 46–49.

Тема 11. Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Вопросы для обсуждения

1. Способы защиты трудовых прав и свобод.
2. Органы государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
3. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
4. Защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
5. Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов.
6. Самозащита работниками трудовых прав.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Порядок инспектирования работодателей.
2. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности.
3. Государственный энергетический надзор.
4. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор.
5. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью.

Методические рекомендации

Курсанты (слушатели), отвечая на вопрос о способах защиты трудовых прав и свобод, должны перечислить закрепленные в ст. 352 ТК РФ основные способы защиты, к которым относятся: самозащита работниками своих трудовых прав; защита трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами; государственный контроль и надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; судебная защита. Каждый имеет право защищать свои трудовые права и свободы всеми способами, которые не запрещены законом.

Органами государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, являются федеральная инспекция труда и уполномоченные федеральные органы исполнительной власти;

ведомственный контроль осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления. Федеральная инспекция труда представляет собой единую централизованную систему. Указанная система состоит из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, и его территориальных органов – государственных инспекций труда. В соответствии со ст. 354 ТК РФ руководство федеральной инспекцией труда осуществляет главный государственный инспектор труда Российской Федерации. Принципы деятельности федеральной инспекции труда, ее основные задачи и полномочия, права и обязанности государственных инспекторов труда закреплены в ст. 355–359 ТК РФ. Согласно ст. 360 ТК РФ государственные инспекторы труда осуществляют плановые и внеплановые проверки любых работодателей на предмет соблюдения ими требований трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, на предмет выполнения предписаний об устранении нарушений, выявленных ранее в ходе проверок, проведения мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права, на предмет проведения мероприятий по защите трудовых прав граждан. Указанная статья также закрепляет основания для проведения внеплановой проверки, к которым относятся: обращения и заявления граждан в федеральную инспекцию труда о фактах нарушения работодателями требований трудового законодательства, нормативных актов, содержащих нормы трудового права; истечение срока исполнения работодателем предписания об устранении выявленных нарушений федеральной инспекцией труда; обращение работника о нарушении работодателем его трудовых прав и др. Необходимо также отметить, что решения государственных инспекторов труда могут обжаловаться соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда Российской Федерации или в суд.

Что касается ответственности за нарушение норм трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, то виновные руководители и иные должностные лица организаций, работодатели – физические лица несут ответственность за воспрепятствование осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства, за

неисполнение предъявленных им предписаний, за применение угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей, имуществу. За нарушения в указанной сфере к виновным лицам может применяться дисциплинарная, гражданско-правовая, административная и уголовная ответственность. Отвечая по данному вопросу, курсант (слушатель) должен сослаться на конкретные нормы действующего законодательства, которые предусматривают ответственность за нарушение трудового законодательства и нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Отвечая на четвертый вопрос, курсант (слушатель) должен обратить внимание на то, что правом на осуществление контроля за соблюдением работодателем трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением условий коллективных договоров и соглашений наделены профессиональные союзы. Данное право профессиональные союзы могут реализовывать путем создания правовых и технических инспекций труда профсоюзов, что закреплено в ст. 370 ТК РФ. Профсоюзные инспекторы труда в соответствии с трудовым законодательством наделены широким спектром полномочий. Так, например, профсоюзные инспекторы труда имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей в установленном порядке, у которых работают члены их профсоюза (профсоюзов), с целью проведения проверок на предмет соблюдения трудового законодательства, иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, законодательства о профессиональных союзах, а также на предмет выполнения условий коллективных договоров и соглашений. Уполномоченные лица по охране труда профессиональных союзов также имеют право вносить обязательные для рассмотрения должностными лицами организаций, работодателями – индивидуальными предпринимателями предложения об устранении выявленных нарушений требований охраны труда. Работодатель при принятии решений должен учитывать мнение профсоюзного органа. Порядок учета мнения профсоюза закреплен в ст. 372 и 373 ТК РФ, содержание которых курсант (слушатель) должен раскрыть, отвечая на вопрос.

Ответственность за нарушение прав профессиональных союзов предусмотрена ст. 378 ТК РФ, в соответствии с которой за нарушение прав и гарантий деятельности профсоюзов виновные лица несут ответственность в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами. Законодательством предусмотрены два вида ответственности в

указанной сфере: дисциплинарная и административная. Уголовная ответственность за нарушение прав профсоюзов не предусмотрена. Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности установлен ст. 193 ТК РФ. Административная ответственность предусмотрена ст. 5.27 КоАП РФ.

Раскрывая вопрос о самозащите, курсант (слушатель) должен отметить, что самозащита работниками трудовых прав регулируется ст. 379 ТК РФ. Самозащита является особым способом защиты работником своих трудовых прав и законных интересов. Самозащита предполагает осуществление работником самостоятельных действий, направленных на защиту трудовых прав. При этом указанные действия могут осуществляться одновременно с обращением в органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и в органы по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства. Самозащита осуществляется в определенном порядке. Работник извещает работодателя в письменной форме: об отказе от выполнения работы, которая не предусмотрена трудовым договором; об отказе от выполнения работы, угрожающей его жизни и здоровью. При этом трудовое законодательство предусматривает ряд гарантий для работников, осуществляющих самозащиту трудовых прав. В частности, за работником сохраняются все права, предусмотренные трудовым законодательством, а также работодатели и его представители не имеют права препятствовать работникам в осуществлении ими самозащиты трудовых прав.

Для всестороннего изучения темы курсант (слушатель) должен детально изучить вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение, используя при этом рекомендованную основную и дополнительную литературу, нормативные правовые акты по теме.

Задачи

Задача 1

На Пархоменко 17 декабря 2018 г. было наложено дисциплинарное взыскание в виде выговора. Считая привлечение к дисциплинарной ответственности необоснованным, 21 апреля 2019 г. он обратился в комиссию по трудовым спорам с вопросом о снятии с него дисциплинарного взыскания. Обратиться в КТС ранее он не мог, поскольку находился на больничном, что подтверждается больничным листом из медицинского учреждения.

25 апреля 2019 г. состоялось заседание КТС, по итогу которого Пархоменко было отказано в удовлетворении заявления, поскольку им был пропущен срок обращения в комиссию по трудовым спорам.

Оцените правомерность отказа. Какой срок установлен в трудовом законодательстве для обращения в КТС? Полномочна ли КТС рассматривать вопросы о снятии дисциплинарного взыскания? Дайте мотивированный ответ на предложенную ситуацию.

Задача 2

Инженер Панин по результатам аттестации был признан не соответствующим занимаемой должности. Ему предложили занять должность техника, от которой Панин отказался. Приказом по организации Панин был уволен по п. 3 ст. 81 ТК РФ (как работник, который не соответствует занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации).

Панин посчитал необходимым оспорить результаты аттестации и последующее увольнение, поскольку был уверен, что его трудовые права нарушены, а результаты аттестации необъективны.

Куда может обратиться Панин? Дайте юридическую консультацию Панину по возникшей ситуации.

Задача 3

Администрация предприятия обратилась в суд с заявлением к выборному органу профсоюзной организации о признании забастовки, проведенной 17 ноября 2018 г., незаконной. В поддержку своих требований администрация ссылалась на то, что решение о проведении забастовки принималось на собрании работников, на котором присутствовало менее половины от общего числа работников организации. Суд отказал в принятии заявления от администрации, поскольку данные вопросы суду не подведомственны.

Правильно ли решение суда? К компетенции какого органа относится решение данного вопроса? Предусмотрены ли в трудовом законодательстве гарантии для работников, участвующих в забастовках? Дайте аргументированный ответ.

Задача 4

Продавец магазина Курочкина обратилась в КТС с заявлением о взыскании в ее пользу оплаты за работу в воскресный день. Комиссия по трудовым спорам приняла решение в пользу Курочкиной. Директор магазина возражал против решения КТС, ссылаясь на то, что работа в воскресенье выпала Курочкиной по графику, в соответствии

с которым магазин осуществляет работу и в воскресенье. Тем продавцам, которым выпадает работа в воскресенье, предоставляется выходной в другой день недели. Директор магазина решил обратиться в суд и обжаловать решение КТС.

Оцените ситуацию с точки зрения трудового законодательства. Аргументируйте свой ответ.

Задача 5

Комиссия по трудовым спорам приняла решение о взыскании в пользу Зайцева платы за простой, который возник на предприятии по вине работодателя. Зайцев предъявил решение комиссии в бухгалтерию. Однако главный бухгалтер Писарева ответила ему отказом, поскольку считает, что КТС не правомочна рассматривать такие вопросы и только суд может принимать решение в данной ситуации.

Обоснованы ли возражения главного бухгалтера? Какова компетенция КТС? Каков порядок рассмотрения возникшего спора?

Практическое задание

Заполните таблицу

№ п/п	Способы защиты трудовых прав и свобод	Кто осуществляет?
1		

Тестовые задания

1. Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется:

- а) Правительством РФ
- б) объединениями профессиональных союзов
- в) федеральной инспекцией труда
- г) прокуратурой
- д) уполномоченными федеральными органами исполнительной власти

2. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется:

- а) Правительством РФ
- б) объединениями профессиональных союзов
- в) федеральной инспекцией труда
- г) прокуратурой

д) уполномоченными федеральными органами исполнительной власти

3. Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется:

а) в подведомственных организациях федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления

б) профессиональными союзами и их объединениями

в) федеральной инспекцией труда

г) прокуратурой

д) службой охраны труда

4. Формой самозащиты трудовых прав является:

а) отказ от выполнения работы

б) забастовка

в) созыв общего собрания

г) выдвижение требований

д) обращение в органы прокуратуры

5. Государственные инспекторы труда при осуществлении своих прав и исполнении обязанностей являются полномочными представителями государства и находятся под его защитой, независимы от государственных органов, должностных лиц и подчиняются только:

а) Президенту РФ

б) Правительству РФ

в) федеральной инспекции труда

г) Федерации независимых профсоюзов России

д) закону

6. Государственные инспекторы труда в рамках федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, проводят:

а) внезапные проверки

б) плановые и внеплановые проверки

в) ревизии

г) аудит

д) все перечисленное выше

7. Решения государственных инспекторов труда могут быть обжалованы:

а) соответствующему руководителю по подчиненности

б) главному государственному инспектору труда Российской Федерации

в) решения обжалованию не подлежат

г) в суде

д) правильные ответы: а, б, г

8. В течение какого срока со дня получения требований об устранении выявленных нарушений работодатели обязаны сообщить в профсоюзный орган о результатах рассмотрения требования и принятых мерах?

а) трех дней

б) пяти дней

в) в недельный срок

г) в течение месяца

д) работодатели не обязаны отвечать на такие требования

9. Главный государственный инспектор труда Российской Федерации назначается на должность:

а) Министерством здравоохранения и социального развития РФ

б) Правительством РФ

в) Президентом РФ

г) это выборная должность – он избирается на конференции трудовых коллективов

д) главным прокурором РФ

10. В рамках надзора за соблюдением трудового законодательства прокурор имеет право:

а) принести протест

б) внести представление

в) направить предостережение

г) вынести определение

д) подать заявление в суд

е) направить предупреждение

11. Что из перечисленного ниже не относится к способам защиты трудовых прав?

а) самозащита работниками своих трудовых прав

б) защита трудовых прав и интересов работников профессиональными союзами

в) государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права

г) судебная защита

д) все из перечисленного относится к способам защиты трудовых прав

12. Государственный инспектор труда имеет право:

а) отстранять от работы лиц, не прошедших инструктаж по охране труда

б) составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях

в) рассматривать индивидуальные трудовые споры

г) предъявлять работодателям предписания о восстановлении нарушенных прав

д) все из перечисленного выше

13. Профессиональные союзы при осуществлении контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективных договоров и соглашений и выявлении нарушений вправе обратиться к работодателю:

а) с требованием об устранении выявленных нарушений

б) с представлением об устранении нарушений трудового законодательства

в) с предложением устранить выявленные нарушения

г) с просьбой об устранении выявленных нарушений

д) такое право за профессиональными союзами в трудовом законодательстве не закреплено

14. С целью осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы, их объединения, межрегиональные, территориальные объединения (ассоциации) профсоюзов вправе создавать:

а) надзорные инспекции труда профсоюзов

б) контрольные инспекции труда профсоюзов

в) правовые инспекции труда профсоюзов

г) наблюдательные инспекции труда профсоюзов

д) технические инспекции труда профсоюзов

15. Работодатели, их представители не имеют права... работникам в осуществлении ими своих прав.

а) мешать

б) препятствовать

в) содействовать

г) способствовать

д) правильный вариант отсутствует

16. Профсоюзный инспектор труда имеет право:

- а) проводить независимую экспертизу условий труда
- б) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве
- в) изымать для анализа образцы используемых, обрабатываемых материалов и веществ
- г) получать информацию от руководителей организации о состоянии условий и охраны труда
- д) предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников

17. Выборный орган первичной профсоюзной организации при несогласии с принятым работодателем локальным нормативным актом вправе:

- а) обжаловать данный нормативный акт в государственной инспекции труда или суде либо начать процедуру коллективного трудового спора
- б) инициировать трудовой спор
- в) обратиться в правовую инспекцию труда профсоюзов
- г) обратиться в прокуратуру либо суд
- д) обратиться в инспекцию по труду

18. Гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа, по окончании срока их полномочий действуют в течение:

- а) одного года
- б) двух лет
- в) трех лет
- г) пяти лет
- д) двух месяцев

19. Работодатель предоставляет выборным органам первичных профсоюзных организаций в пользование как минимум одно помещение, если численность работников организации:

- а) не превышает 100 человек
- б) превышает 100 человек
- в) превышает 150 человек
- г) превышает 200 человек
- д) превышает 500 человек

20. Решения главного государственного инспектора труда Российской Федерации могут быть обжалованы:

- а) в суде
- б) соответствующему руководителю по подчиненности
- в) в федеральной инспекции труда
- г) во всех перечисленных выше органах

Контрольные вопросы

1. Перечислите основные способы защиты трудовых прав и свобод работников.
2. Кто осуществляет ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права?
3. Какова роль федеральной инспекции труда в сфере защиты трудовых прав и свобод работников? Назовите основные принципы деятельности федеральной инспекции труда и ее задачи.
4. Какие права и обязанности имеют государственные инспекторы труда? Каков порядок проведения проверок государственными инспекторами труда?
5. Кто осуществляет федеральный государственный надзор в области промышленной безопасности, энергетический, санитарно-эпидемиологический надзор, надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности?
6. Каким образом профессиональные союзы реализуют свое право на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, за выполнением коллективных договоров и соглашений?
7. Какие формы самозащиты работниками своих трудовых прав Вы знаете?
8. Может ли работодатель препятствовать работникам в осуществлении самозащиты?

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Рос. газ. 1993. 25 дек.
2. Европейская социальная хартия (пересмотренная 3 мая 1996 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».
3. Конвенция МОТ 1971 г. № 135 «О защите прав представителей трудящихся на предприятии и предоставляемых им возможностях» Там же.
4. Конвенция МОТ 1947 г. № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле», ратифицированная Федер. законом от 11 апр. 1998 г. Там же.

5. Трудовой кодекс РФ от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 16 дек. 2019 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

6. Гражданский кодекс РФ (в ред. от 16 дек. 2019 г.). Там же.

7. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 дек. 2001 г. № 195-ФЗ (в ред. от 18 марта 2020 г.). Там же.

8. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ (в ред. 3 июля 2016 г.). Там же.

9. О защите прав юридических лиц и предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля: федер. закон от 26 дек. 2008 г. № 294-ФЗ (в ред. от 2 авг. 2019 г.). Там же.

10. О прокуратуре Российской Федерации: федер. закон от 17 янв. 1992 г. № 2202-1 (в ред. от 6 февр. 2020 г.). Там же.

11. Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права: постановление Правительства РФ от 1 сент. 2012 г. № 875 (в ред. от 27 дек. 2019 г.). Там же.

12. Об утверждении Положения о Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору: постановление Правительства РФ от 30 июля 2004 г. № 401 (в ред. от 12 февр. 2020 г.). Там же.

Основная литература

1. Трудовое право: учеб.-метод. пособие / сост. А.В. Герасимов. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2017. 252 с.

2. Потапова Л.В. Трудовое право в схемах с комментариями: учеб. пособие. Симферополь: КФ КрУ МВД России, 2016.

3. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.

4. Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н. Трудовое право России. Общая часть: учеб. М.: Прометей, 2018. 142 с.

5. Гусов К.Н., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н. Трудовое право России: учеб. для бакалавров. М.: Проспект, 2020. 592 с.

Дополнительная литература

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума ВС РФ от 17 марта 2004 г. № 2. Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Кассационное определение Костромского областного суда от 20 окт. 2010 г. по делу № 33-1356. Там же.
3. Апелляционное определение Московского городского суда от 24 авг. 2015 г. по делу № 33-26604/2015. Там же.
4. Апелляционное определение Саратовского областного суда от 21 марта 2013 г. по делу № 33-1660. Там же.
5. Решение Кировского районного суда г. Екатеринбурга от 28 янв. 2011 г. по делу № 2-153/40 (11). Там же.
6. Решение Волжского районного суда Самарской области от 28 нояб. 2015 г. по делу № 2-3578/2015. Там же.
7. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право: учеб.-метод. пособие. Краснодар: Краснод. ун-т МВД России, 2016. URL: <http://libkrumvd.ru>
8. Никитин Е.Л., Кустов М.Н. Типичные нарушения законодательства об оплате труда, выявляемые органами прокуратуры // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 38–41.
9. Кудрин А.С. К вопросу об эффективности деятельности государственных органов по защите трудовых прав и свобод // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 46–49.
10. Пряженников М.О. О системе оценки соблюдения работодателями трудового законодательства: риски и возможности // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 43–46.

Тема 12. Трудовые споры и порядок их разрешения

Вопросы для обсуждения

1. Понятие трудовых споров, причины их возникновения, классификация трудовых споров.
2. Комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров, их организация, структура, порядок работы и подведомственность.
3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.
4. Порядок рассмотрения коллективных трудовых споров.
5. Организация и функции примирительной комиссии, посредника и трудового арбитража по рассмотрению коллективного трудового спора.
6. Понятие забастовки, порядок ее объявления. Правовые последствия незаконной забастовки.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Исковые и процессуальные сроки по трудовым спорам.
2. Участие прокуратуры в судебном рассмотрении трудовых дел.
3. Особенности рассмотрения трудовых споров отдельных категорий работников.
4. Профилактика трудовых споров.
5. Трудовые конфликты и порядок их разрешения.
6. Ответственность руководителей и должностных лиц, виновных в возникновении трудовых споров.
7. Исполнительное производство по трудовым спорам: порядок исполнения решений КТС.
8. Исполнение судебных решений по трудовым делам.
9. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.

Методические рекомендации

Отвечая на первый вопрос, курсант (слушатель) должен начать свой ответ с понятия трудового спора. Так, под трудовыми спорами следует понимать разногласия, которые не были урегулированы в ходе непосредственных переговоров между работником, трудовым коллективом и работодателем, о которых заявлено в соответствующий орган по рассмотрению трудовых споров. Указанные разногласия могут возникать по поводу установления новых условий труда или из-

менения действовавших условий, применения норм трудового и социального законодательства. Причины трудовых споров достаточно различны, к ним можно отнести: различное понимание правового механизма регулирования трудовых отношений; незнание норм трудового права как работниками, так и работодателями; правовую неурегулированность трудовых отношений; отсутствие реальной ответственности у сторон трудовых отношений, в том числе юридической ответственности. Трудовые споры классифицируются в зависимости от характера оспариваемого правоотношения на споры материального и споры нематериального характера. Основной считается классификация, которая базируется на нормах ТК РФ. Так, в соответствии со ст. 381 и 398 ТК РФ выделяются такие виды трудовых споров, как индивидуальные трудовые споры и коллективные трудовые споры. При этом индивидуальным трудовым спором является спор, возникающий по поводу разногласий между работодателем и конкретным работником (действующим работником, либо работником, ранее состоявшим в трудовых отношениях с работодателем, либо лицом, желающим заключить трудовой договор с работодателем, но которому было отказано в его заключении) и о котором заявлено в соответствующий орган, рассматривающий индивидуальный трудовой спор. Предметом такого спора являются вопросы применения трудового законодательства, нормативных актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, принятого у данного работодателя, трудового договора. Что касается коллективного трудового спора, таковым признается разногласие, которое возникло между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями). Предметом указанного спора могут быть следующие вопросы: по поводу установления условий труда, их изменения; по поводу заключения, изменения, выполнения условий коллективных договоров, соглашений; в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов.

Ответ на второй вопрос курсант (слушатель) должен начать с того, что индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и судами. Что касается процедуры образования указанной комиссии, она регламентируется ст. 384 ТК РФ. Инициатором образования комиссии может выступать любая сторона спора – как работодатели (их представители), так и работники (их представительные органы). В состав комиссии входит равное количество представителей обеих сторон.

Сторона спора, получившая письменное предложение о создании комиссии по трудовым спорам, обязана в течение 10 дней направить в комиссию своих представителей. При этом порядок избрания представителей следующий: со стороны работодателя сам работодатель назначает представителей, со стороны работников представители назначаются на общем собрании (конференции) трудового коллектива или делегируются представительным органом с утверждением на собрании (конференции) работников.

В компетенцию комиссии по трудовым спорам входит рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией в том случае, если работнику (его представителю) не удалось самостоятельно урегулировать разногласие в ходе переговоров с работодателем. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора регламентируется ст. 387 ТК РФ. Сначала работник подает в комиссию заявление, которое там регистрируется. Затем индивидуальный трудовой спор рассматривается комиссией в десятидневный срок со дня подачи заявления. Спор рассматривается в присутствии работника или его представителя. Однако спор может быть рассмотрен и без работника, но при наличии его письменного заявления. Если работник (его представитель) не явился на заседание комиссии, рассмотрение спора откладывается. Если работник (его представитель) повторно не явился на заседание комиссии и при этом уважительные причины неявки отсутствуют, комиссия может снять вопрос о разрешении спора с рассмотрения. Однако это не лишает работника права повторно подать заявление о рассмотрении индивидуального трудового спора комиссией. Комиссия по разрешению индивидуальных трудовых споров наделена правом вызова на заседание свидетелей, специалистов, а также правом истребовать от работодателя необходимые для разрешения спора документы. Заседание комиссии считается правомочным, если на нем присутствует не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя. Заседание комиссии оформляется протоколом, который впоследствии подписывается председателем комиссии, его заместителем, а также заверяется печатью. Решение комиссией принимается тайным голосованием большинством голосов и подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, которые даются на обжалование принятого решения. Если в течение указанного срока решение комиссии не было исполнено, она выдает работнику удостоверение, которое является исполнительным документом. Работник может обратиться за удосто-

верением в течение месяца со дня принятия решения комиссией. Если указанный срок был пропущен по уважительным причинам, то комиссия может восстановить этот срок. Удостоверение не будет выдано в том случае, если одна из сторон спора обратилась в суд с заявлением о перенесении трудового спора в суд. Удостоверение в течение трех месяцев со дня получения предъявляется судебному приставу для исполнения решения комиссии в принудительном порядке. Если индивидуальный трудовой спор не был рассмотрен комиссией в десятидневный срок, его рассмотрение может быть перенесено работником в суд. Решение комиссии может быть обжаловано стороной индивидуального трудового спора в течение 10 дней со дня вручения копии решения комиссии.

Отвечая на третий вопрос, курсант (слушатель) должен начать свой ответ с того, что в судах рассматриваются индивидуальные трудовые споры при наличии заявления работника, работодателя или профессионального союза. Рассмотрение индивидуального трудового спора осуществляется в суде в следующих случаях: если стороны не согласны с решением комиссии по рассмотрению индивидуальных трудовых споров; при обращении работника в суд без предварительного обращения в комиссию; по заявлению прокурора. Однако в законодательстве закреплены категории индивидуальных трудовых споров, которые рассматриваются непосредственно в суде (ст. 391 ТК РФ). К таким категориям относятся, например, споры по заявлению работника о восстановлении на работе, о переводе на другую работу, об изменении даты и формулировки причины увольнения и др.; споры по заявлению работодателя о возмещении работником ущерба, причиненного работодателю. Исключительно в судах рассматриваются также индивидуальные трудовые споры об отказе в приеме на работу, о дискриминации, по заявлениям работников, которые состоят в трудовых правоотношениях с работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, по заявлениям работников религиозных организаций. Для обращения в суд работника за разрешением индивидуального трудового спора предусмотрены следующие сроки: по общему правилу – в течение 3 месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права; по спорам об увольнении – в течение 1 месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки; о невыплате, неполной выплате заработной платы и других выплат – в течение года со дня установленного срока выплаты указанных сумм. Для обращения в суд работодателя за разрешением

индивидуального трудового спора по спорам о возмещении ущерба, причиненного работодателю, – в течение года со дня обнаружения ущерба. Статья 394 ТК РФ регулирует порядок вынесения решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу, а также обязанности сторон, возникающих в связи с принятием решений судом по данной категории споров. Важно также отметить, что если суд признал денежные требования работника обоснованными, они должны быть удовлетворены в полном размере. Решения о восстановлении работника на работе подлежат немедленному исполнению.

Ответ на вопрос о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров курсант (слушатель) должен начать с характеристики порядка выдвижения требований, право на выдвижение которых имеют работники и их представители, что определено в ст. 399 ТК РФ. Данные требования подлежат утверждению на собрании (конференции) работников, излагаются в письменной форме, после чего направляются работодателю. Работодатель обязан принять направленные ему требования и ответить на них в письменной форме в течение двух рабочих дней со дня получения требований. Если требования были направлены в объединения работодателей, то срок ответа на поступившие требования составляет три недели со дня получения требований. Важно при ответе обратить внимание на этапы разрешения коллективного трудового спора. Разрешение коллективного трудового спора происходит в два этапа. Сначала спор рассматривается примирительной комиссией, а вторым этапом является рассмотрение спора с участием посредника и (или) трудового арбитража. Необходимо отметить, что рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией является обязательным этапом. Каждая из сторон спора может обратиться в соответствующий государственный орган по урегулированию коллективного трудового спора для уведомительной регистрации спора. Ни одна из сторон спора не имеет права уклоняться от участия в примирительных процедурах. В поддержку своих требований работники имеют право в порядке, установленном федеральным законом, проводить собрания, демонстрации, митинги, пикетирования.

Отвечая на пятый вопрос, курсант (слушатель) должен отметить, что трудовым законодательством установлен следующий срок для создания примирительной комиссии: если коллективный трудовой спор возник на локальном уровне социального партнерства, он составляет два рабочих дня со дня начала спора; если указанный спор возник на других уровнях социального партнерства – 3 рабочих дня со дня

начала спора. В состав примирительной комиссии входят представители сторон на равноправной основе. Срок для рассмотрения коллективного трудового спора на локальном уровне составляет три рабочих дня, а на иных уровнях социального партнерства – пять рабочих дней со дня принятия решения о создании примирительной комиссии. Решение примирительной комиссии оформляется протоколом и имеет обязательную силу. Если в ходе рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией согласие между сторонами спора достигнуто не было, составляется протокол разногласий и на следующий рабочий день стороны обязаны провести переговоры о рассмотрении спора с участием посредника. Если одна из сторон не согласна, решается вопрос о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже. Если стороны выразили согласие на рассмотрение спора с участием посредника, они заключают соответствующее соглашение и согласовывают в течение двух рабочих дней кандидатуру посредника. Срок рассмотрения коллективного трудового спора с участием посредника составляет три рабочих дня со дня приглашения посредника на локальном уровне и пять рабочих дней – на иных уровнях социального партнерства. Итогом разрешения коллективного трудового спора с участием посредника является принятие сторонами согласованного решения или составление протокола разногласий. Если сторонам не удалось разрешить спор с участием посредника, то далее он рассматривается трудовым арбитражем (ст. 404 ТК РФ). Трудовой арбитраж представляет собой орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который может быть временным либо действующим на постоянной основе. Срок для создания временного трудового арбитража составляет два рабочих дня на локальном уровне социального партнерства и четыре рабочих дня – для иных уровней социального партнерства. Что касается постоянно действующего трудового арбитража, то он создается при трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Рассмотрение коллективного трудового спора осуществляется в трудовом арбитраже при разрешении спора на локальном уровне в срок до трех рабочих дней, а при разрешении спора на иных уровнях социального партнерства – в срок до пяти рабочих дней со дня создания арбитража или со дня передачи спора на рассмотрение в постоянно действующий трудовой арбитраж. Решение трудового арбитража передается представителям сторон в письменной форме.

Ответ на шестой вопрос курсант (слушатель) должен начать с понятия забастовки, определение которого закреплено в ст. 398 ТК РФ.

Под забастовкой следует понимать временный добровольный отказ работников от исполнения полностью или частично своих трудовых обязанностей в целях разрешения трудового спора. Право на забастовку закреплено в ст. 37 Конституции РФ, в соответствии с которой право на забастовку признается способом разрешения коллективного трудового спора. Работники, их представители имеют право приступить к организации забастовки в случаях, если работодатель (работодатели), его представитель (представители) не выполняют соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора, не исполняют решение трудового арбитража. Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или к отказу от участия в забастовке. За принуждение к участию или отказу от участия в забастовке виновные лица несут дисциплинарную, административную, уголовную ответственность. Представители работодателя не имеют права участвовать в организации и проведении забастовки. Решение об объявлении забастовки принимается на собрании (конференции) работников. В период рассмотрения коллективного трудового спора примирительной комиссией работниками может проводиться однократно часовая предупредительная забастовка. При проведении такой забастовки орган, ее возглавляющий, обязан обеспечить выполнение минимума необходимых работ, услуг. О начале забастовки работодателя предупреждают не позднее чем за пять рабочих дней в письменной форме. Если забастовка объявляется профессиональным союзом, объединением профессиональных союзов, срок предупреждения составляет семь рабочих дней. Работодатель предупреждает о предстоящей забастовке соответствующий государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров. Забастовку возглавляет представительный орган работников.

Статья 413 ТК РФ содержит нормы о признании забастовки незаконной. Так, являются незаконными и не допускаются: забастовки, проводимые при введении военного или чрезвычайного положения, особых мер в соответствии с законодательством о чрезвычайном положении; забастовки в органах и организациях Вооруженных сил РФ, других военных, военизированных формированиях, ведающих вопросами обороны страны, безопасности государства, аварийно-спасательных, поисково-спасательных, противопожарных работ, предупреждения или ликвидации стихийных бедствий и чрезвычайных ситуаций; забастовки в правоохранительных органах; забастовки в организациях, обслуживающих особо опасные производства или оборудование; забастовки на станциях скорой и неотложной медицинской по-

мощи; забастовки в организациях, обеспечивающих жизнедеятельность населения, если проведение забастовки создает угрозу для обороны страны, безопасности государства, жизни и здоровья людей. Кроме того, право на забастовку может быть ограничено федеральным законом. Забастовка также будет считаться незаконной, если была объявлена без учета сроков, процедур и требований, предусмотренных ТК РФ. Решение о признании забастовки незаконной принимается соответствующими судами по заявлению работодателя или прокурора. Указанное решение должно быть доведено до сведения работников органом, возглавляющим забастовку. Решение, вступившее в законную силу, подлежит немедленному исполнению. Работники обязаны прекратить забастовку и приступить к работе. В соответствии со ст. 417 ТК РФ работники, не исполняющие решение суда, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию за нарушение трудовой дисциплины, а представительный орган будет обязан возместить убытки, причиненные работодателю незаконной забастовкой за счет своих средств в размере, определенном судом.

Для всестороннего изучения темы курсант (слушатель) должен детально изучить вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение, используя при этом рекомендованную основную и дополнительную литературу, нормативные правовые акты по теме.

Задачи

Задача 1

Определите, к компетенции каких органов относится рассмотрение следующих споров:

- о восстановлении на работе по заявлению работника, уволенного по результатам испытательного срока;
- по заявлению работника о признании недействительными условий трудового договора, противоречащих трудовому законодательству;
- между директором предприятия и профсоюзной организацией о необходимости пересмотра и введения новых норм выработки;
- между работниками деревообрабатывающего комбината и его администрацией о выплате премии по итогам работы за год;
- об отказе в приеме на работу беременной женщине;
- о задержке выплаты заработной платы работникам сельхозпредприятия на 1 месяц и 14 дней.

Задача 2

Солнцев работал помощником машиниста тепловоза в локомотивном депо. Приказом начальника депо Солнцев был уволен с работы за прогул без уважительных причин. Считая увольнение неправомерным, Солнцев обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Суд в иске отказал и постановил взыскать с Солнцева судебные затраты.

Правомерно ли решение суда? Как поступить Солнцеву в данной ситуации?

Задача 3

Кондратьева обратилась в суд с иском к директору завода о признании необоснованным отказа в принятии на работу и возмещении морального вреда. Кондратьева ссылалась на то, что директор обещал ей трудоустройство на заводе. На момент предъявления иска в суд на заводе все еще оставались вакантные должности, которые соответствуют ее специальности и квалификации. Однако ей все же отказали в принятии на работу.

По мнению Кондратьевой, причиной отказа послужили неприязненные отношения, сложившиеся у нее с директором завода (долгое время она настаивала на трудоустройстве при наличии вакантных мест на заводе, что и явилось причиной, по мнению Кондратьевой).

Какой орган будет рассматривать указанный спор? Проанализируйте ситуацию.

Задача 4

Научный сотрудник научно-исследовательской лаборатории одного из учреждений высшего образования Тарасов написал анонимную записку на одного из сотрудников, в чем впоследствии сознался сам. На собрании трудового коллектива, обсудив поведение Тарасова, решили просить руководство вуза уволить Тарасова за совершение аморального проступка, не совместимого с занимаемой должностью, а также поставить вопрос перед соответствующими органами о лишении его ученой степени кандидата наук. Выполняя решение собрания трудового коллектива, администрация уволила Тарасова с работы.

Правомерно ли увольнение Тарасова и требование о лишении его ученой степени? Проанализируйте ситуацию.

Задача 5

Администрация автотранспортного предприятия обратилась в профсоюзный орган с вопросом о согласовании увольнения водителя Матвеева за систематические прогулы, провоз безбилетных пассажи-

ров. Профсоюз согласия не дал. Администрация обратилась с жалобой на решение профсоюза в первичную профсоюзную организацию с требованием о принуждении в даче согласия на увольнение Матвеева.

Какое решение может принять первичная профсоюзная организация? Можно ли обжаловать решение профсоюза в суде?

Практическое задание

Заполните сравнительную таблицу по указанным признакам

Признаки	Индивидуальные трудовые споры	Коллективные трудовые споры
Органы, рассматривающие спор		
Стороны спора		
Порядок разрешения спора		

Тестовые задания

1. По общему правилу, решение об объявлении забастовки принимается:

- а) на собрании профсоюзного комитета
- б) на общем собрании работников простым большинством голосов
- в) на общем собрании (конференции) работников квалифицированным большинством (тремя четвертями) голосов
- г) на общем собрании (конференции) работников простым большинством голосов, если на собрании (конференции) присутствует не менее двух третей работников
- д) на общем собрании (конференции) работников квалифицированным большинством (двумя третями) голосов

2. По общему правилу, длительность предупредительной забастовки составляет:

- а) 1 день
- б) 1 час
- в) 1 рабочую смену
- г) определяется по решению работников
- д) временем не ограничивается

3. О начале предстоящей забастовки работодатель предупреждается не позднее чем:

- а) за 10 календарных дней до ее начала
- б) за 11 календарных дней до ее начала
- в) за 5 рабочих дней до ее начала
- г) за 4 календарных дня до ее начала
- д) за 2 рабочих дня до ее начала

4. Локаут – это:

- а) рассмотрение коллективных трудовых споров в суде
- б) процедура согласования минимума необходимых работ (услуг) организации на период проведения забастовки
- в) название документа, разрабатываемого на общем собрании (конференции) работников с требованиями о проведении забастовки
- г) ответ работодателя на требования работников о проведении забастовки

д) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или забастовке

5. По общему правилу, срок обращения работника в комиссию по трудовым спорам составляет:

- а) 1 месяц со дня возникновения спора
- б) 1 месяц со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего нарушенного права
- в) 3 месяца со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего нарушенного права
- г) 6 месяцев со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего нарушенного права
- д) 1 год со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего нарушенного права

6. Комиссия по трудовым спорам обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение:

- а) 10 календарных дней со дня подачи работником заявления
- б) 1 недели со дня подачи работником заявления
- в) 3 календарных дней со дня подачи работником заявления
- г) 2 недель со дня подачи работником заявления
- д) 3 месяцев со дня подачи работником заявления

7. Решение комиссии по трудовым спорам является для работодателя:

- а) рекомендательным
- б) информационным
- в) обязательным для исполнения
- г) правильные ответы: а, б
- д) обязательным только при условии его одобрения работодателем

8. Споры об отказе в приеме на работу рассматриваются:

- а) только в суде
- б) любым из компетентных органов
- в) в прокуратуре или в суде

- г) исключительно в комиссиях по трудовым спорам
- д) на общем собрании членов трудового коллектива

9. По спорам о возмещении работником вреда, причиненного организации, работодатель может обратиться с иском в суд в срок не более:

- а) 1 месяца со дня обнаружения причиненного вреда
- б) 3 месяцев со дня обнаружения причиненного вреда
- в) 6 месяцев со дня обнаружения причиненного вреда
- г) 1 года со дня обнаружения причиненного вреда
- д) 3 лет со дня обнаружения причиненного вреда

10. При разрешении коллективного трудового спора используются:

- а) примирительные процедуры
- б) мирные переговоры
- в) трехсторонние переговоры
- г) мирное соглашение
- д) все перечисленные способы

11. Требования работников в рамках коллективного трудового спора должны быть рассмотрены работодателем в течение:

- а) 10 рабочих дней
- б) 7 рабочих дней
- в) 5 рабочих дней
- г) 3 рабочих дней
- д) 2 рабочих дней

12. Рассмотрение коллективного трудового спора осуществляется:

- а) комиссией по разрешению трудовых споров
- б) судом
- в) работодателем (его представителем)
- г) примирительной комиссией
- д) на собрании (конференции) трудового коллектива

13. Трудовой арбитраж – это орган:

- а) по рассмотрению индивидуального трудового спора
- б) по рассмотрению коллективного трудового спора
- в) по рассмотрению индивидуального и коллективного трудовых споров
- г) орган по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства
- д) орган по надзору и контролю за охраной труда на предприятии, в учреждении, организации

14. Кто из перечисленных ниже субъектов не может участвовать в забастовке?

- а) работник
- б) трудовой коллектив
- в) представитель работодателя
- г) профессиональный союз
- д) все перечисленные выше субъекты

15. Какой орган возглавляет забастовку?

- а) трудовой коллектив
- б) представительный орган работников
- в) работодатель или его представитель
- г) председатель забастовки, который избирается из числа работников

- д) забастовку не возглавляет никто – это стихийная акция

16. Какая из перечисленных ниже забастовок, по вашему мнению, может быть признана незаконной:

- а) забастовка, проводимая работниками атомной электростанции
- б) забастовка, проводимая в военной части военнослужащими этой части
- в) забастовка, проводимая сотрудниками полиции одного из районных отделов полиции
- г) забастовка работников на горнодобывающем предприятии, расположенном в регионе, где введено чрезвычайное положение
- д) все перечисленные забастовки, на мой взгляд, могут быть признаны незаконными

17. Решение о признании забастовки незаконной принимается:

- а) прокуратурой
- б) судом
- в) трудовым арбитражем
- г) работодателем
- д) органами местного самоуправления

18. Какие из перечисленных ниже гарантий закреплены в трудовом законодательстве для лиц, участвующих в забастовке?

- а) за ними сохраняется заработная плата
- б) за ними сохраняется не только заработная плата, но и выплата премий
- в) за ними сохраняется место работы и должность
- г) для лиц, участвующих в забастовке, трудовое законодательство не закрепляет никаких гарантий
- д) правильные ответы: б, в

19. К какой ответственности может привлекаться представитель работодателя за препятствование проведению забастовки и невыполнение соглашений, достигнутых в процессе ее проведения?

- а) к уголовной ответственности
- б) к материальной ответственности
- в) к дисциплинарной ответственности
- г) к административной ответственности
- д) правильные ответы: в, г

20. К какой ответственности могут привлекаться работники за незаконные забастовки?

- а) к дисциплинарной ответственности
- б) к материальной ответственности
- в) к гражданско-правовой ответственности
- г) к административной ответственности
- д) к уголовной ответственности

Контрольные вопросы

1. Что такое индивидуальный трудовой спор? Какие органы уполномочены рассматривать индивидуальные трудовые споры и каков порядок их рассмотрения?

2. Опишите порядок образования комиссий по трудовым спорам. Что относится к компетенции комиссии по трудовым спорам и в какой срок можно в нее обратиться?

3. Охарактеризуйте порядок рассмотрения трудовых споров. Как принимаются решения комиссией по трудовым спорам и каков порядок исполнения ее решений? Можно ли обжаловать решения комиссии по трудовым спорам?

4. Каков порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в судах? Какие сроки установлены в трудовом законодательстве для обращения в суд для разрешения индивидуального трудового спора?

5. Каков порядок вынесения решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу?

6. Какие правила установлены для удовлетворения денежных требований работника и исполнения решений о восстановлении на работе?

7. Дайте определение понятия «коллективный трудовой спор». Каков порядок выдвижения требований работников и их представителей?

8. Охарактеризуйте порядок рассмотрения требований работников, профессиональных союзов, их объединений.

9. Что представляют собой примирительные процедуры? Как происходит рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией?

10. Как рассматривается коллективный трудовой спор с участием посредника?

11. Каков порядок рассмотрения коллективного трудового спора в трудовом арбитраже?

12. Какие гарантии предусмотрены в трудовом законодательстве в связи с разрешением коллективного трудового спора?

13. Каковы последствия уклонения от участия в примирительных процедурах?

14. Охарактеризуйте порядок проведения забастовки. Какие забастовки могут быть признаны незаконными? Какие гарантии предусмотрены трудовым законодательством для работников, принимающих участие в забастовке?

15. Что представляет собой локаут?

16. Какая ответственность предусмотрена в действующем законодательстве за участие в незаконных забастовках?

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Рос. газ. 1993. 25 дек.

2. Трудовой кодекс РФ от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 16 дек. 2019 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

3. Гражданский процессуальный кодекс РФ от 14 нояб. 1992 г. № 138-ФЗ (в ред. от 2 дек. 2019 г.). Там же.

4. О внесении изменений в Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации и Арбитражный процессуальный кодекс Российской Федерации: федер. закон от 2 марта 2016 г. № 45-ФЗ. Там же.

5. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ (в ред. от 3 июля 2016 г.). Там же.

6. Об исполнительном производстве: федер. закон от 2 окт. 2007 г. № 229-ФЗ (в ред. от 2 дек. 2019 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

Основная литература

1. Трудовое право: учеб.-метод. пособие / сост. А.В. Герасимов. Краснодар: Краснод. ун-т МВД России, 2017. 252 с.
2. Потапова Л.В. Трудовое право в схемах с комментариями: учеб. пособие. Симферополь: КФ КрУ МВД России, 2016.
3. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.
4. Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н. Трудовое право России. Общая часть: учеб. М.: Прометей, 2018. 142 с.
5. Гусов К.Н., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н. Трудовое право России: учеб. для бакалавров. М.: Проспект, 2020. 592 с.

Дополнительная литература

1. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 5 сент. 2014 г. по делу № 37-КГ-14-4. Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».
2. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21 марта 2014 г. по делу № 5-КГ-13-156. Там же.
3. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21 марта 2014 г. по делу № 5-КГ-13-155. Там же.
4. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 21 марта 2014 г. по делу № 66-КГпр14-2. Там же.
5. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 16 мая 2014 г. по делу № 5-КГ14-14. Там же.
6. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право: учеб.-метод. пособие. Краснодар: Краснод. ун-т МВД России, 2016. URL: <http://libkrumvd.ru>
7. Костян И.А. Отдельные вопросы реализации права на судебную защиту // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 10–15.
8. Драчук М.А. Публичные начала в трудовом споре как причина федеральной юрисдикции // Трудовое право в России и за рубежом. 2015. № 2. С. 20–21.
9. Колomoец Е.Е. Определение размера компенсации морального вреда в трудовых отношениях // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 50–52.
10. Нуртдинова А.Ф. Судебная практика: некоторые проблемы толкования норм об оплате труда (часть 2) // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 27–30.

Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Вопросы для обсуждения

1. Труд женщин, лиц с семейными обязанностями.
2. Труд несовершеннолетних.
3. Труд работников, занятых на сезонных и временных работах.
4. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
5. Труд надомников.
6. Труд лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Труд руководителя организации и члена коллективного исполнительного органа организации.
2. Труд лиц, работающих по совместительству.
3. Труд лиц, работающих вахтовым методом.
4. Особенности регулирования труда работников транспорта.
5. Особенности регулирования труда педагогических работников.
6. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
7. Особенности регулирования труда государственных служащих.
8. Особенности регулирования труда работников, направленных на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей.

Методические рекомендации

Отвечая на первый вопрос, курсант (слушатель) должен озвучить ограничения по применению женского труда, которые закреплены в ст. 253 ТК РФ. Так, например, ограничивается применение труда женщин на работах с вредными и опасными условиями труда, на подземных работах, а на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы, применять женский труд запрещается. Что касается перевода на другую работу, трудовое законодательство предусматривает необходи-

мость перевода беременной женщины (если беременность подтверждена медицинским заключением) по ее заявлению с сохранением за ней среднего заработка по прежней работе. Статьи 255–257 ТК РФ предусматривают предоставление женщинам следующих видов отпусков: отпуск по беременности и родам, отпуск по уходу за ребенком, отпуск работнику, усыновившему ребенка. В ходе ответа курсант (слушатель) должен не только озвучить виды отпусков, но и охарактеризовать их. Трудовое законодательство также предусматривает для женщин-работниц дополнительные перерывы для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ). Курсанту (слушателю) целесообразно раскрыть периодичность их предоставления, каким категориям женщин они предоставляются, их продолжительность. Отвечая на вопрос, также необходимо указать, какие гарантии предусмотрены беременным женщинам, лицам с семейными обязанностями при направлении в служебные командировки, при привлечении их к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, при установлении очередности предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, при расторжении трудового договора. Кроме того, в соответствии со ст. 262 ТК РФ для лиц, осуществляющих уход за детьми-инвалидами, и женщин, работающих в сельской местности, устанавливаются дополнительные выходные дни. Курсанту (слушателю) необходимо раскрыть порядок их предоставления. Следует озвучить, по какому принципу устанавливается очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов, а также каким категориям работников и в каких случаях предоставляются отпуска без сохранения заработной платы. Завершая ответ на вопрос, курсанту (слушателю) необходимо коснуться вопроса о гарантиях и льготах, которые предусмотрены для лиц, воспитывающих детей без матери.

Отвечая на второй вопрос, курсант (слушатель) должен озвучить, какие запреты установлены в ст. 265 ТК РФ по применению труда работников в возрасте до 18 лет. Так, например, запрещается применять труд данной категории работников на подземных работах, на работах с вредными и опасными условиями труда, а также на работах, которые могут причинить вред здоровью несовершеннолетних работников, их нравственному развитию; существуют также другие запреты и ограничения. Трудовым законодательством закреплено обязательное требование о прохождении данными работниками предварительного и ежегодного медицинского осмотра (ст. 266 ТК РФ). При этом указанные медицинские осмотры финансируются работодателем.

Работникам в возрасте до 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 31 календарный день в удобное для них время. Статья 268 ТК РФ предусматривает ряд запретов по направлению в служебные командировки, по привлечению к сверхурочной работе, работе в ночное время, в выходные и нерабочие праздничные дни для указанной категории работников. Трудовое законодательство также предусматривает дополнительные гарантии для работников в возрасте до 18 лет при расторжении трудового договора (ст. 269 ТК РФ). Курсант (слушатель) в ходе ответа на вопрос должен раскрыть содержание запретов и дополнительных гарантий, закрепленных в указанных статьях. Что касается нормы выработки для работников в возрасте до 18 лет, они устанавливаются исходя из общих норм выработки пропорционально сокращенной продолжительности рабочего времени, установленной для данных работников. В некоторых случаях для таких работников могут устанавливаться пониженные нормы выработки. Оплата труда работников в возрасте до 18 лет осуществляется в соответствии со ст. 271 ТК РФ, содержание которой курсант (слушатель) должен раскрыть в ходе ответа на второй вопрос.

Отвечая на третий вопрос, курсант (слушатель) должен отметить, что труд работников, занятых на сезонных и временных работах, регулируется ст. 293–296 ТК РФ. Сезонные работы – это работы, выполняемые в течение определенного периода (сезона) по причине климатических или иных природных факторов. Продолжительность указанного периода (сезона), как правило, не превышает шести месяцев. Перечни сезонных работ и продолжительность работы на некоторых из них определяются отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, которые заключаются на федеральном уровне социального партнерства. В трудовом договоре должно быть отражено условие о сезонном характере работы. Оплачиваемый отпуск работникам, занятым на сезонных работах, предоставляется исходя из расчета: два рабочих дня за каждый месяц работы. Расторжение трудового договора по инициативе работника осуществляется после предупреждения об этом работодателя за три календарных дня. Если инициатором расторжения трудового договора выступает работодатель, то он должен предупредить об этом работника за семь календарных дней в письменной форме. Если с работником, занятым на сезонных работах, трудовой договор расторгается по причине ликвидации организации, сокращения численности или штата работников, ему выплачивается выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка.

Отвечая на четвертый вопрос, курсанту (слушателю) необходимо начать свой ответ с характеристики порядка заключения трудового договора с работодателем – физическим лицом, который закреплен в ст. 303 ТК РФ. Трудовой договор с работодателем – физическим лицом, не являющимся индивидуальным предпринимателем, может заключаться как на неопределенный, так и на определенный срок. Режим труда и отдыха для работников, осуществляющих трудовую деятельность на основании трудового договора с работодателем – физическим лицом, устанавливается по соглашению сторон. При этом продолжительность рабочей недели не может быть больше продолжительности, предусмотренной в трудовом законодательстве, как и продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска не может быть меньше, чем продолжительность, установленная в трудовом законодательстве. Курсант (слушатель) в ходе ответа должен охарактеризовать порядок изменения определенных сторонами условий трудового договора работодателем, закрепленный в ст. 306 ТК РФ. Кроме того, необходимо раскрыть особенности прекращения трудового договора, заключенного с работодателем – физическим лицом. Работодатель – физическое лицо обязан вести трудовые книжки на своих работников, однако он не имеет права вносить записи в трудовую книжку работника, который был принят на работу впервые. Ввиду этого подтвердить продолжительность работы у такого работодателя работник сможет путем предоставления трудового договора.

Труд надомников регулируется ст. 310–312 ТК РФ. Отвечая на данный вопрос, курсант (слушатель) обязан раскрыть сущность надомной работы. Так, надомник – это лицо, которое работает по трудовому договору о выполнении работы на дому. При этом материалы, инструменты и механизмы ему предоставляются работодателем либо приобретаются за свой счет с последующей компенсацией за их износ. Такая компенсация, возмещение иных расходов осуществляются в соответствии с порядком, который установлен в трудовом договоре. В трудовом договоре также закрепляется порядок расчетов за изготовленную продукцию, порядок обеспечения сырьем и всеми необходимыми инструментами и материалами, сроки и порядок вывоза готовой продукции. На надомников распространяются все гарантии, предусмотренные трудовым законодательством. Работы, которые они выполняют, не должны быть противопоказаны им по состоянию здоровья и должны выполняться в условиях, которые соответствуют требованиям по охране труда. Расторжение трудового договора о надомной работе осуществляется по основаниям, которые закреплены в самом договоре.

Ответ на вопрос о труде лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, курсант (слушатель) должен начать с того, что оплата труда работников, которые осуществляют трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате. Размер районного коэффициента устанавливается Правительством РФ в соответствии со ст. 316 ТК РФ. Размер процентной надбавки к заработной плате зависит от стажа работы в данных районах, местностях. Статьей 318 ТК РФ предусматриваются государственные гарантии для работника, который увольняется по причине ликвидации организации либо сокращения штата или численности работников организации. В ходе ответа на вопрос отвечающий должен раскрыть содержание данной статьи. Кроме того, одному из родителей или лицу их заменяющему, работающему в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка в возрасте до 16 лет, по его письменному заявлению ежемесячно предоставляется дополнительный выходной день без сохранения заработной платы. А для женщин, работающих в указанных районах и местностях, устанавливается 36-часовая рабочая неделя, однако заработная плата выплачивается в том же размере, что и при полной рабочей неделе. Статьями 321 и 322 ТК РФ предусмотрено предоставление ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, а также регулируется порядок предоставления и соединения ежегодных оплачиваемых отпусков. Курсант (слушатель) в ходе ответа должен раскрыть положения указанных статей. Необходимо также озвучить, какие гарантии медицинского обеспечения предусмотрены для работников, осуществляющих трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Заключение трудового договора с лицами, привлекаемыми на работу в указанные районы и местности из других местностей, допускается только при наличии у них медицинского заключения. В ст. 325 и 326 ТК РФ закреплены компенсации расходов на оплату стоимости проезда и провоза багажа к месту использования отпуска и обратно, а также компенсаций расходов, связанных с переездом. Отвечающим на вопрос необходимо раскрыть сущность указанных компенсаций, порядок их предоставления.

Для всестороннего изучения темы курсант (слушатель) должен детально изучить вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение, используя при этом рекомендованную основную и дополнительную литературу, нормативные правовые акты по теме.

Задачи

Задача 1

В связи с ликвидацией предприятия в числе других работников были уволены бухгалтер Карпова, находящаяся в отпуске по беременности и родам, и инспектор отдела кадров Мащенко, которая имеет десятимесячного ребенка. Карпова и Мащенко обратились в суд с требованием о восстановлении на работе. Опротестовывая иск, директор ликвидируемого предприятия пояснил, что увольнение Карповой и Мащенко – вынужденная мера и восстановление их на работе невозможно, поскольку предприятие работает последний день.

Какое решение может быть принято судом по данной ситуации? Какие гарантии работающим женщинам предусмотрены в ТК РФ? Правомерно ли увольнение Карповой и Мащенко? Обоснуйте свой ответ.

Задача 2

Собственник проводит реорганизацию предприятия. Возможен ли перевод женщины, имеющей ребенка в возрасте до полутора лет, на другую должность с более низкой заработной платой? Обязан ли работодатель ее трудоустроить на другую работу?

Дайте аргументированный ответ.

Задача 3

Выпускница театрального вуза Омельченко устроилась на работу в театр. Главный режиссер театра допустил ее к участию в репетициях новой постановки, но потребовал от нее расписку о том, что она в течение трех лет не будет выходить замуж. Приказ о зачислении на работу издан не был.

Возникли ли в указанном случае трудовые отношения? Мог ли работодатель брать указанную расписку от Омельченко?

Задача 4

Вместо Кошкиной, которая ушла в отпуск по беременности и родам, на работу была принята Соколова на период нахождения в отпуске Кошкиной. Когда Кошкина вышла из отпуска на работу, Соколова предоставила справку о беременности и заявила директору, что он не имеет права ее уволить. Несмотря на несогласие Кошкиной, директор издал приказ о ее увольнении в связи с окончанием срока трудового договора без согласия профсоюза.

Законны ли действия директора? Проанализируйте ситуацию.

Задача 5

Светлакова обратилась в юридическую консультацию с просьбой разъяснить, должна ли она как женщина, которая воспитывает

ребенка-инвалида, при увольнении по собственному желанию обязательно отрабатывать две недели перед увольнением? Нужно ли предъявлять медицинскую справку о том, что ребенок нуждается по медицинским показателям в уходе? Может ли она быть уволена без отработки двух недель?

Тестовые задания

1. На каких из перечисленных ниже работах ограничивается применение труда женщин?

- а) на подземных работах
- б) на работах с вредными условиями труда
- в) на работах с опасными условиями труда
- г) на работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную

д) на всех перечисленных выше работах

2. Продолжительность отпуска по беременности и родам составляет:

а) 70 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов

б) 84 календарных дня до родов и 84 календарных дня после родов

в) 50 календарных дней до родов и 70 календарных дней после родов

г) продолжительность отпуска по беременности и родам устанавливается медицинскими организациями индивидуально

д) продолжительность указанного отпуска определяется в коллективном договоре

3. Оплачиваемый отпуск по уходу за ребенком предоставляется:

а) до достижения ребенком возраста пяти лет

б) до достижения ребенком возраста трех лет

в) до достижения ребенком возраста полутора лет

г) указанный отпуск является неоплачиваемым

д) оплата отпуска зависит от работодателя

4. К работе в ночное время не допускаются:

а) работники моложе 18 лет

б) работники, являющиеся пенсионерами по возрасту

в) женщины

г) работники, совмещающие работу с обучением

д) иностранцы

5. Работающим женщинам, имеющим детей в возрасте до полутора лет, предоставляются перерывы для кормления ребенка:

а) не реже чем каждый час продолжительностью 10 минут каждый
б) не реже чем каждые два часа продолжительностью 20 минут
каждый

в) не реже чем через каждые три часа продолжительностью не менее 30 минут каждый

г) два раза в течение дня продолжительностью 30 минут каждый

д) периодичность и продолжительность перерывов устанавливаются работодателем

6. Лица в возрасте до 18 лет принимаются на работу только после предварительного обязательного медицинского осмотра и ежегодно подлежат медицинскому осмотру до достижения возраста:

а) 18 лет

б) 20 лет

в) 21 года

г) предельный возраст в законодательстве не закреплён

д) предельный возраст устанавливает сам работодатель

7. Какова продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работникам в возрасте до 18 лет?

а) 24 календарных дня

б) 28 календарных дней

в) 31 календарный день

г) 35 календарных дней

д) 40 календарных дней

8. Можно ли привлекать работников в возрасте до 18 лет к сверхурочным работам, отправлять в служебные командировки?

а) разрешается

б) не разрешается

в) не разрешается, за исключением случаев крайней производственной необходимости

г) разрешается, но только по согласованию с профсоюзом

д) разрешается, но только под руководством наставника

9. Досрочное расторжение трудового договора по инициативе руководителя организации возможно, если он предупредит заблаговременно об этом работодателя в письменной форме:

а) не позднее чем за неделю

б) не позднее чем за две недели

в) не позднее чем за месяц

г) не позднее чем за два месяца

д) заблаговременное предупреждение не требуется

10. Заключение трудовых договоров по совместительству допускается:

- а) с неограниченным числом работодателей
- б) только с одним работодателем
- в) только с двумя работодателями
- г) только по согласованию с работодателем по основному месту работы
- д) только с работодателями государственных предприятий и учреждений

11. Продолжительность рабочего времени по совместительству не может превышать:

- а) 2 часов в день
- б) 4 часов в день
- в) 4 часов в неделю
- г) 8 часов в неделю
- д) продолжительность рабочего времени по совместительству не ограничивается

12. Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода времени (сезона), как правило, не превышающего:

- а) трех месяцев
- б) шести месяцев
- в) одного года
- г) двух месяцев
- д) трех недель

13. Предоставляются ли лицам, занятым на сезонных работах, оплачиваемые отпуска?

- а) не предоставляются
- б) могут предоставляться, но только по инициативе самого работодателя
- в) предоставляются (минимальная продолжительность 28 календарных дней)
- г) предоставляются – из расчета два рабочих дня за каждый месяц работы

14. За какой срок работник, занятый на сезонных работах, должен предупредить работодателя о расторжении трудового договора?

- а) за один день
- б) за два календарных дня
- в) за три календарных дня
- г) за неделю
- д) за месяц

15. Какие из перечисленных работников не могут привлекаться к работам вахтовым методом?

- а) работники в возрасте до 18 лет
- б) беременные женщины
- в) женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет
- г) лица, имеющие противопоказания к работе вахтовым методом

в соответствии с медицинским заключением

- д) все женщины

16. Продолжительность вахты не должна превышать:

- а) одного месяца
- б) двух месяцев
- в) четырех месяцев
- г) одного года
- д) двух недель

17. Оплата труда каких работников осуществляется с применением районных коэффициентов и процентных надбавок к заработной плате?

- а) надомных работников
- б) работников, работающих вахтовым методом
- в) дистанционных работников
- г) сезонных работников
- д) работников, осуществляющих трудовую деятельность в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях

18. Какова продолжительность дополнительных оплачиваемых отпусков работникам, осуществляющим трудовую деятельность в районах Крайнего Севера?

- а) 16 календарных дней
- б) 20 календарных дней
- в) 24 календарных дня
- г) 30 календарных дней

д) их продолжительность устанавливается в зависимости от трудового стажа

19. Прием на подземные работы производится:

- а) при достижении 16 лет
- б) после обязательного медицинского осмотра
- в) после предоставления справки о несудимости
- г) после медицинского освидетельствования
- д) после прохождения испытательного срока

20. Кто из указанных лиц не может быть допущен к педагогической деятельности?

- а) имеющие не снятую или не погашенную судимость за умышленные тяжкие и особо тяжкие преступления
- б) лишенные права заниматься педагогической деятельностью в соответствии с вступившим в законную силу приговором суда
- в) имевшие судимость за преступления против семьи и несовершеннолетних;
- г) признанные недееспособными в установленном порядке
- д) все вышеуказанные лица

Контрольные вопросы

1. Перечислите, на каких работах ограничивается применение труда женщин? В каких случаях работодатель обязан перевести на другую работу беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет?
2. Каков порядок предоставления отпусков по беременности и родам, по уходу за ребенком? Имеют ли право на отпуск работницы, усыновившие ребенка?
3. Каков порядок предоставления перерывов для кормления ребенка, их продолжительность?
4. Какие гарантии предусмотрены для беременных женщин и лиц с семейными обязанностями в ТК РФ?
5. Как предоставляются дополнительные выходные дни лицам, осуществляющим уход за детьми-инвалидами, и женщинам, работающим в сельской местности?
6. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков лицам, воспитывающим детей-инвалидов, и дополнительных отпусков без сохранения заработной платы лицам, осуществляющим уход за детьми?
7. Какие гарантии предусмотрены законодательством для лиц, воспитывающих детей без матери?
8. Каковы особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет?
9. Охарактеризуйте особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
10. Каковы особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству?
11. Охарактеризуйте особенности труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и работников, занятых на сезонных работах.
12. Как регулируется труд лиц, работающих вахтовым методом?

13. Каковы особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц, субъектов малого предпринимательства?

14. Каким образом регулируется труд надомников и дистанционных работников?

15. Каковы особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях?

16. Как регулируется труд работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства?

17. Как регулируется труд на подземных работах и труд педагогических работников?

18. Каковы особенности регулирования труда в дипломатических представительствах и консульских учреждениях, а также работников религиозных организаций?

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Рос. газ. 1993. 25 дек.

2. Трудовой кодекс РФ от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 16 дек. 2019 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

3. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12 янв. 1996 г. № 10-ФЗ (в ред. от 3 июля 2016 г.). Там же.

4. О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации: федер. закон от 25 июля 2002 г. № 115-ФЗ (в ред. от 1 марта 2020 г.). Там же.

5. О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях: закон РФ от 19 февр. 1993 г. № 4520-1 (в ред. от 7 марта 2018 г.). Там же.

6. О порядке исчисления и выплаты денежного содержания федеральных государственных служащих, замещающих государственные должности федеральной государственной службы в представительствах Российской Федерации, представительствах федеральных органов исполнительной власти и представительствах государственных органов при федеральных органах исполнительной власти за рубежом, в дипломатических представительствах и консульских учреждениях Российской Федерации: постановление Правительства РФ

от 10 июля 1999 г. № 788 (в ред. от 17 февр. 2003 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

7. Об утверждении Основных положений о вахтовом методе организации работ: постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31 дек. 1987 г. № 794/33-82 (в ред. от 17 янв. 1990 г.). Там же.

8. О внесении изменений и дополнений в Перечень районов Крайнего Севера и местностей, приравненных к районам Крайнего Севера: постановление Совмина СССР от 3 янв. 1983 г. № 12 (в ред. от 27 февр. 2018 г.). Там же.

Основная литература

1. Трудовое право: учеб.-метод. пособие / сост. А.В. Герасимов. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2017. 252 с.

2. Потапова Л.В. Трудовое право в схемах с комментариями: учеб. пособие. Симферополь: КФ КрУ МВД России, 2016.

3. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.

4. Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н. Трудовое право России. Общая часть: учеб. М.: Прометей, 2018. 142 с.

5. Гусов К.Н., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н. Трудовое право России: учеб. для бакалавров. М.: Проспект, 2020. 592 с.

Дополнительная литература

1. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного суда РФ от 17 марта 2004 г. № 2 (в ред. от 24 нояб. 2015 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право: учеб.-метод. пособие. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2016. URL: <http://libkrumvd.ru>

3. Тучкова Э.Г. К вопросу об углублении субъектной дифференциации в правовом регулировании наемного труда // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 4–7.

4. Голошинец В.А. Трудовые отношения между физическими лицами: новое в правовом регулировании // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 40–42.

5. Жильцов М.А., Жильцова Ю.В., Клепалова Ю.И. Актуальные проблемы защиты трудовых прав лиц предпенсионного возраста // Трудовое право в России и за рубежом 2019. № 2. С. 39–42.

6. Цуркан Н.А. Проблемы правового регулирования труда несовершеннолетних работников в России // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 3. С. 50–53.

Тема 14. Общая характеристика международно-правового регулирования труда

Вопросы для обсуждения

1. Понятие и значение международно-правового регулирования труда.
2. Общепризнанные принципы и нормы международного права, международные договоры Российской Федерации как составная часть ее правовой системы.
3. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда.
4. Международно-правовое регулирование занятости и миграции трудящихся.

Вопросы для самостоятельного изучения

1. Конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ) о коллективных переговорах как универсальном методе рассмотрения споров.
2. Участие предпринимателей, трудящихся и их организаций в урегулировании трудовых споров.
3. Основные конвенции МОТ, регулирующие безопасность и гигиену труда.
4. Конвенции и рекомендации МОТ о занятости и борьбе с безработицей.
5. Нормы МОТ о регулировании рабочего времени и времени отдыха.
6. Принципы международно-правового регулирования оплаты труда и охраны труда.

Методические рекомендации

Ответ на первый вопрос курсанту (слушателю) следует начать с определения понятия международно-правового регулирования, под которым понимается единая система межгосударственного регулирования наемного труда. Международно-правовое регулирование труда основывается на ратифицированных нормах международных организаций и международно-правовых договорах. В соответствии со ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Если международным

договором Российской Федерации установлены иные правила, чем предусмотрено законом Российской Федерации, то применяются правила международного договора. Субъектами создания международных стандартов о труде являются ООН и ее специализированный орган – Международная организация труда (МОТ). Она существует с 1919 г. как специализированный орган Лиги Наций, а с 1946 г. – как специализированное учреждение ООН. Формально-юридическим выражением международно-правового регулирования труда являются нормы (стандарты) труда, закрепленные в актах, принятых международными организациями, и в двусторонних договорах и соглашениях отдельных государств.

Современное российское трудовое законодательство старается максимально учесть мировой опыт, международно-правовые акты.

Курсантам (слушателям) необходимо озвучить, что международные договоры Российской Федерации с зарубежными государствами и международными организациями заключаются от ее имени уполномоченными федеральными органами. А после официального признания, ратификации и одобрения международные договоры в установленном порядке приобретают обязательную силу на всей территории Российской Федерации.

Источниками международно-правового регулирования труда являются акты ООН и МОТ, устанавливающие международные стандарты по регулированию труда. Важнейшие из них – декларации, пакты, конвенции ООН, закрепляющие некоторые принципы правового регулирования труда и основные трудовые права. Большое внимание ООН уделяет социально-трудовым вопросам. В их развитие МОТ принимает конвенции и рекомендации по проблемам труда. Однако МОТ как специализированная международная организация по вопросам труда может принимать конвенции и рекомендации и по другим вопросам труда, не предусмотренным в актах ООН. Акты МОТ и ООН вместе составляют Международный кодекс труда, являющийся юридической международной основой для издания национальных норм трудового законодательства.

Все источники международно-правового регулирования труда имеют договорный характер. Эти акты принимает высший орган МОТ – Генеральная конференция (ассамблея), собирающаяся ежегодно в Женеве. Она построена по принципу трипартизма, т. е. два представителя – от правительства страны – члена МОТ и по одному – от работников и работодателей. Все четыре представителя голосуют самостоятельно.

Курсантам (слушателям) необходимо озвучить важнейшие источники международного трудового права, принятые ООН, и их содержание.

Статьей 55 Устава ООН предусмотрено, что деятельность ООН содействует повышению уровня жизни, полной занятости населения и условиям экономического и социального прогресса и развития.

Во Всеобщей декларации прав человека, принятой в 1948 г. Генеральной ассамблеей ООН, предусмотрены основные трудовые права человека, право на эффективное восстановление нарушенных прав (ст. 8), право на образование, в том числе на общедоступное техническое и профессиональное, включая высшее (ст. 20). В ст. 23 закреплены очень важные права человека: право на труд, свободный выбор работы, справедливые и благоприятные условия труда и на защиту от безработицы; на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное существование для работника и его семьи и дополняемое при необходимости и другими средствами социального обеспечения; право создавать профессиональные союзы и входить в профессиональные союзы для защиты своих интересов.

Декларация закрепляет право на отдых, указывая, что «каждый человек имеет право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и на оплачиваемый периодический отпуск».

Все трудовые права Всеобщей декларации прав человека более развернуто закреплены ООН в 1966 г. в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах, часть третья которого посвящена социально-трудовым правам. В отличие от Декларации, которая не подлежит ратификации государствами, Международный пакт ООН подлежит ратификации присоединяющимися к нему государствами. Он был ратифицирован СССР, а следовательно, и Россией как его правопреемницей. Таким образом, указанные в нем основные трудовые права и их гарантии являются одной из приоритетных частей российского трудового права. Те его положения, которые прямо не включены в текст российских законов о труде, должны находить прямое их применение, поскольку в соответствии со ст. 15 Конституции РФ они приобретают значение российского трудового законодательства.

Международный пакт о гражданских правах, принятый ООН 19 декабря 1966 г. и ратифицированный СССР в 1976 г., также содержит некоторые международные трудовые права. Так, ст. 2 предусматривает

равноправие граждан в гражданских (а следовательно, и трудовых) и политических правах без какого бы то ни было различия (по расе, языку, цвету кожи, полу и т. д.), ст. 25 – равное право граждан и возможность допускаться в своей стране на общих условиях равенства к государственной службе. Статья 8 устанавливает, что никто не должен принуждаться к принудительному или обязательному труду, при этом оговорено, что этот термин не охватывает труд в местах заключения, какую бы то ни было службу военного характера, службу, обязательную при чрезвычайном положении или бедствии, угрожающих жизни или благополучию населения, работу по обычным гражданским обязанностям.

Для российского трудового права важен такой акт ООН, как Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принятая Генеральной ассамблеей ООН 18 декабря 1979 г., ратифицированная СССР в 1980 г. Это не только международный билль о правах женщин, но и программа действий государств-участников в целях обеспечения гарантий этих прав. Большое количество актов МОТ конкретизируют положения актов ООН о равноправии в труде и запрете дискриминации в труде и занятости (Конвенции № 100, 111, 117 и др.).

Общие положения о занятости Пакта ООН 1966 г., в частности о достижении государствами-участниками полной производительной занятости, конкретизированы в ряде конвенций и рекомендаций МОТ, относящихся главным образом к защите от безработицы слабо защищенных групп населения (инвалидов, женщин, молодежи, пожилых, трудящихся-мигрантов) или к определенным отраслям (сельскому хозяйству, рыболовству и др.). Так, Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.) провозглашает активную политику государств в содействии полной, продуктивной и свободно избранной занятости трудоспособного населения. Эти положения закреплены в Законе РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации». Конвенции № 2 и 88 обязывают создавать бесплатные органы (бюро) занятости для обеспечения полной занятости.

В ряде актов МОТ установлены критерии незаконного увольнения и предусмотрена защита от них. Так, Конвенция № 158 предусматривает, что увольнение возможно лишь при наличии законных оснований, связанных со способностями или поведением работника либо признанием производства банкротом. Российская Федерация эту Конвенцию пока не ратифицировала, поскольку в российском законодательстве эти основания закреплены четче и яснее.

Для всестороннего изучения темы курсант (слушатель) должен детально изучить вопросы, вынесенные на самостоятельное изучение, используя при этом рекомендованную основную и дополнительную литературу, нормативные правовые акты по теме.

Практические задания

Задание 1

Проанализируйте, какие трудовые права закреплены в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.).

Задание 2

Отразите в схеме структуру Международной организации труда.

Тестовые задания

1. Принудительным трудом не будет считаться работа, фактически осуществляемая по принуждению:

- а) в целях поддержания трудовой дисциплины
- б) как средство использования рабочей силы для нужд экономического развития
- в) работа, выполняемая по решению суда
- г) как мера ответственности за участие в забастовке

2. По юридической силе международные договоры Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, располагаются в иерархии источников:

- а) перед Конституцией РФ
- б) после Конституции РФ
- в) после Конституции РФ и федеральных конституционных законов
- г) после Конституции РФ, федеральных законов и указов Президента РФ

3. Международно-правовое регулирование труда – это единая система... наемного труда (вставьте пропущенные слова).

- а) межгосударственного регулирования
- б) внутригосударственного регулирования
- в) локального регулирования
- г) межотраслевого регулирования
- д) отраслевого регулирования

4. Какая из перечисленных ниже организаций является субъектом создания международных трудовых стандартов?

а) ООН

б) ЕС

в) МОТ

г) правильные ответы: а, в

д) правильные ответы: а, б

5. На каком из перечисленных принципов основана деятельность МОТ?

а) бипартизма

б) трипартизма

в) единоначалия

г) правильный ответ отсутствует

6. Какой из перечисленных органов принимает конвенции и рекомендации и является высшим органом МОТ?

а) Дирекция

б) Правление

в) Генеральная конференция

г) Администрация

д) Генеральное собрание

7. Какой из перечисленных ниже международных нормативных актов провозглашает активную политику государств в содействии полной, продуктивной и свободно избранной занятости трудоспособного населения?

а) Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.)

б) Конвенция МОТ № 47 «О сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю» (1935 г.)

в) Конвенция № 14 «О еженедельном отдыхе на промышленных предприятиях» (1921 г.)

г) Конвенция № 193 «О снабжении машин защитными приспособлениями» (1963 г.)

д) Конвенция № 134 «О предупреждении производственных несчастных случаев среди моряков»

8. Международная организация труда принимает:

а) соглашения

б) резолюции

в) конвенции

г) договоры

д) все перечисленные выше документы

9. Высшим органом МОТ является:

а) Генеральная ассамблея

б) парламентская ассамблея

- в) съезд участников
 - г) генеральная конференция
 - д) члены МОТ
10. Исполнительным органом МОТ является:
- а) международная конференция труда
 - б) административный совет
 - в) международное бюро труда
 - г) секретариат
11. Административный совет МОТ избирает:
- а) председателя МОТ
 - б) президента МОТ
 - в) генерального директора МОТ
 - г) генерального директора международного бюро труда
12. В структуре МОТ действует:
- а) военный трибунал
 - б) административный трибунал
 - в) международный суд
 - г) международный трудовой суд
 - д) международный трибунал
13. Международные акты ООН и МОТ составляют:
- а) Международный кодекс труда
 - б) Международный кодекс законов о труде
 - в) Международный трудовой кодекс
 - г) единую систему регулирования трудовых отношений, имеющую обязательную силу
 - д) правильный ответ отсутствует
14. Основные трудовые права человека закреплены:
- а) в Международном пакте об экономических, социальных и культурных правах
 - б) во Всеобщей декларации прав человека
 - в) в Международном пакте о гражданских правах
 - г) правильный ответ отсутствует
 - д) правильные ответы: а, б, в
15. Является ли участие в забастовке в соответствии с международными нормативными актами добровольным?
- а) да
 - б) нет
 - в) да, за исключением случаев, когда решение о забастовке принято более 90% работников

г) да, за исключением случаев, когда работник имеет дисциплинарное взыскание

д) правильный ответ отсутствует

16. К числу основных неотъемлемых и неотчуждаемых прав человека в сфере труда не относится:

а) право на труд

б) право на свободный выбор работы

в) право на справедливые и благоприятные условия труда и защиту от безработицы;

г) право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации

д) право на социальное обеспечение

17. В каком году была создана Международная организация труда?

а) в 1917 г.

б) в 1919 г.

в) в 1939 г.

г) в 1945 г.

д) в 1993 г.

18. К региональным международным организациям, создающим и продвигающим в жизнь стандарты правового регулирования труда, относится:

а) Содружество Независимых Государств

б) Совет Европы;

в) Европейский Союз

г) все перечисленные выше организации

д) ни одна из вышеперечисленных организаций к таковым не относится

19. В развитии трудового права ЕС существенную роль играет особая процедура правотворчества, которая применяется в сфере социальной политики, – это:

а) социальный диалог

б) нормотворчество

в) переговоры

г) забастовки

д) правильный ответ отсутствует

20. Если страна ратифицировала пакт или конвенцию ООН, являются ли они обязательными для этой страны?

а) да

б) нет

в) является обязательной для исполнения лишь ратифицированная конвенция

г) является обязательным для исполнения лишь ратифицированный пакт

д) пакт, конвенция имеют рекомендательный характер

Контрольные вопросы

1. Раскройте понятие и значение международно-правового регулирования труда. Перечислите общепризнанные принципы и нормы международного права.

2. Назовите субъекты международно-правового регулирования труда.

3. Раскройте основные направления международно-правового регулирования занятости и миграции трудящихся.

4. Назовите конвенции и рекомендации МОТ о коллективных переговорах, которые являются универсальным методом рассмотрения споров.

5. Назовите основные конвенции МОТ, регулирующие безопасность и гигиену труда.

6. Охарактеризуйте конвенции и рекомендации МОТ о занятости и борьбе с безработицей.

7. Озвучьте нормы МОТ о регулировании рабочего времени и времени отдыха.

8. Перечислите принципы международно-правового регулирования оплаты труда и охраны труда.

Рекомендуемая литература

Нормативные правовые акты

1. Всеобщая декларация прав человека: одобрена резолюцией Генеральной ассамблеи ООН 10 дек. 1948 г. Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

2. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. Там же.

3. Европейская социальная хартия. Там же.

4. Декларация МОТ «Об основополагающих принципах и правах в сфере труда» 1998 г. Там же.

5. Хартия социальных прав и гарантий граждан независимых государств (1994 г.). Там же.

6. Конвенция № 183 «О пересмотре Конвенции (пересмотренной) 1952 года об охране материнства». Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

7. Конвенция № 87 «О свободе ассоциации и защите права на организацию» (1948 г.). Там же.

8. Конвенция № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (1949 г.). Там же.

9. Конвенция № 100 «Относительно равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности» (1951 г.). Там же.

10. Конвенция № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г.). Там же.

11. Конвенция № 81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947 г.). Там же.

12. Конвенция № 129 «Об инспекции труда в сельском хозяйстве» (1969 г.). Там же.

13. Конвенция № 122 «О политике в области занятости» (1964 г.). Там же.

14. Конвенция № 144 «О трехсторонних консультациях для содействия применению международных трудовых норм» (1976 г.). Там же.

15. Конвенция о защите прав человека и основных свобод 1950 г. Там же.

16. Конституция РФ: принята всенародным голосованием 12 дек. 1993 г. (в ред. от 21 июля 2014 г.) // Рос. газ. 1993. 25 дек.

17. Трудовой кодекс РФ от 30 дек. 2001 г. № 197-ФЗ (в ред. от 16 дек. 2019 г.). Доступ из справочной правовой системы «КонсультантПлюс».

Основная литература

1. Трудовое право: учеб.-метод. пособие / сост. А.В. Герасимов. Краснодар: Красnod. ун-т МВД России, 2017. 252 с.

2. Потапова Л.В. Трудовое право в схемах с комментариями: учеб. пособие. Симферополь: КФ КрУ МВД России, 2016.

3. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учеб. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юстицинформ, 2018. 404 с.

4. Буянова А.В., Мацкевич О.В., Приженникова А.Н. Трудовое право России. Общая часть: учеб. М.: Прометей, 2018. 142 с.

5. Гусов К.Н., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н. Трудовое право России: учеб. для бакалавров. М.: Проспект, 2020. 592 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право: учеб.-метод. пособие. Краснодар: Краснодар. ун-т МВД России, 2016. URL: <http://libkrumvd.ru>

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

3. Головина С.Ю. Совершенствование законодательства о трудовом договоре государств – членов Евразийского экономического союза с учетом международных трудовых стандартов // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 4. С. 14–17.

4. Гейхман В.Л. Конституция РФ и право на труд // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 1. С. 3–5.

5. Антропов Р.В., Антропова Н.А. Рынок труда в Германии для начинающих юристов: состояние и перспективы // Трудовое право в России и за рубежом. 2019. № 2. С. 57–60.

Заключение

Представленное учебно-практическое пособие разработано с целью систематизации получаемых курсантами (слушателями) знаний по учебной дисциплине «Трудовое право». Каждая тема содержит краткие рекомендации к ее освоению обучающимися, перечень вопросов, которые выносятся к обсуждению на занятии, а также вопросы, которые обучающиеся должны изучить самостоятельно, используя рекомендованную основную и дополнительную литературу, нормативные правовые акты к теме.

Кроме того, с целью проверки качества усвоения теоретических знаний курсант (слушатель) имеет возможность проверить себя при помощи тестовых заданий, разработанных к каждой теме, а решение задач и выполнение практических заданий поможет курсанту (слушателю) научиться применять теоретические нормы к конкретным практическим ситуациям. К каждой теме прилагается перечень вопросов для контроля знаний по теме.

Применение данного учебно-практического пособия в процессе освоения дисциплины должно способствовать более качественной подготовке курсантов (слушателей) не только к учебным занятиям, но и к итоговому контролю знаний.

Оглавление

Введение.....	3
Тема 1. Понятие, предмет, метод, система, источники и принципы трудового права.....	6
Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда.....	19
Тема 3. Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации.....	29
Тема 4. Трудовой договор.....	39
Тема 5. Рабочее время и время отдыха.....	52
Тема 6. Оплата и нормирование труда.....	63
Тема 7. Гарантии и компенсации в трудовом праве...	76
Тема 8. Трудовая дисциплина.....	93
Тема 9. Охрана труда.....	106
Тема 10. Материальная ответственность.....	119
Тема 11. Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства...	131
Тема 12. Трудовые споры и порядок их разрешения...	144
Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.....	160
Тема 14. Общая характеристика международно- правового регулирования труда.....	173
Заключение.....	184

Учебное издание

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебно-практическое пособие

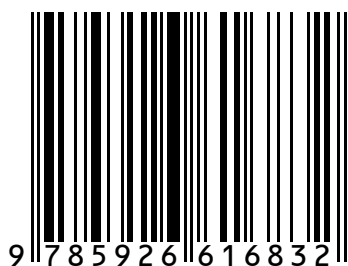
Составитель

Саранкина Юлия Александровна

Редактор *М. В. Краснобаева*

Компьютерная верстка *Г. А. Артемовой*

ISBN 978-5-9266-1683-2



Подписано в печать 15.05.2020. Формат 60х84 1/16.

Усл. печ. л. 10,8. Тираж 70 экз. Заказ 33.

Краснодарский университет МВД России.
350005, г. Краснодар, ул. Ярославская, 128.