

Краснодарский университет МВД России

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебно-практическое пособие

Краснодар
2021

УДК 349.2
ББК 67.405.1
Т78

Одобрено
редакционно-издательским советом
Краснодарского университета
МВД России

Составители: *А. В. Герасимов, О. Ю. Гапоненко, Р. С. Тихий*

Рецензенты:

Н. В. Котельников, кандидат юридических наук, доцент (Волгоградская академия МВД России);

П. В. Надтачаев, кандидат юридических наук, доцент (Уфимский юридический институт МВД России).

Трудовое право: учебно-практическое пособие / сост.: А. В. Герасимов, О. Ю. Гапоненко, Р. С. Тихий. – Краснодар : Краснодарский университет МВД России, 2021. – 138 с.

ISBN 978-5-9266-1722-8

Излагаются основные вопросы, касающиеся правового регулирования трудовых отношений в России. По каждой теме даны методические указания, теоретические вопросы, задачи, литература, темы рефератов и сообщений, задания для самостоятельной подготовки.

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

УДК 349.2
ББК 67.405.1

ISBN 978-5-9266-1722-8

© Краснодарский университет
МВД России, 2021
© Герасимов А. В., Гапоненко О. Ю.,
Тихий Р. С., 2021

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Экономико-правовая жизнь в России не стоит на месте, и происходящие в ней глобальные трансформации неизбежно приводят к изменениям в сфере правового регулирования трудовой деятельности. Быстрое развитие современных технологий, ввод и усиление санкций против России, роботизация и инновации, внедрение искусственного интеллекта – все это ведет к формированию новых сегментов рынка труда, на котором объективно предъявляются новые требования в области организации труда и управления им. Человеческое общество не может существовать без применения его членами своих способностей к труду. Трудовая деятельность, несомненно, является главным и неотъемлемым условием функционирования государства.

Правоотношения, возникающие в обществе по поводу применения труда, нуждаются в том или ином способе их правового регулирования со стороны государства. Благодаря переменам, происходящим в последнее время в экономической и общественной жизни России, подвергаются переоценке многие дефиниции, правовые категории и их внутреннее содержание. К числу важных и перспективных направлений современной правовой науки следует отнести анализ основных институтов трудового права.

Настоящее учебно-практическое пособие разработано в соответствии с рабочей программой и требованиями Государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по специальности 40.05.01 «Правовое обеспечение национальной безопасности», определяет основное содержание и последовательность изучения курса «Трудовое право» и имеет целью помочь курсантам и слушателям овладеть знаниями в области права, регулирующей общественные отношения в важнейшей сфере жизнедеятельности – труде, раскрыть роль трудового права в развитии Российского государства.

Руководствуясь пособием, курсанты и слушатели должны не только получить систематизированные знания по трудовому праву, но и выработать умение ориентироваться в его источниках,

самостоятельно вести поиск необходимых правовых норм, анализировать их и правильно применять в профессиональной деятельности. Самостоятельная работа углубляет и закрепляет знания, полученные на лекциях, служит основой подготовки к семинарским, практическим занятиям и к зачету, вырабатывает определенные навыки применения усвоенного материала. Нормативные правовые акты и дополнительная литература указаны по состоянию на 2021 г.

Важное значение для изучения курса трудового права в целом имеет знание положений о применении норм трудового права в деятельности правоохранительных органов. Трудовое право играет существенную роль в предупреждении преступлений, в частности, путем соблюдения норм, регулирующих правила подбора кадров, дисциплину труда, охрану труда и материальную ответственность в охране всех форм собственности, борьбе с экономической преступностью и т. д.

1. ПРИМЕРНЫЙ ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ

№ темы	Наименование раздела, темы дисциплины, видов самостоятельной работы	Количество академических часов занятий								
		Л	С	ПЗ	ЛР	КР	Защита курс. раб./ практи- кумов	Всего ауд.	СР	Всего
1	Понятие, предмет, метод, система, источники и принципы трудового права	2	2					4	4	8
2	Социальное партнерство в сфере труда	2	2					4	4	8
3	Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации	2	2					4	2	6
4	Трудовой договор	4	2	2				8	6	14
5	Рабочее время и время отдыха	2	2					4	2	6
6	Оплата и нормирование труда	2		2				4	2	6
7	Гарантии и компенсации в трудовом праве	2		2				4	2	6
8	Трудовая дисциплина	2		2				4	2	6
9	Охрана труда	2		2				4	2	6
10	Материальная ответственность	2		2				4	2	6
11	Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства	2		2				4	2	6
12	Трудовые споры и порядок их разрешения	2		2				4	2	6
13	Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	2		2				4	2	6
14	Общая характеристика международно-правового регулирования труда	2		2				4	4	8
Подготовка к зачету									6	6
Зачет									4	4*
Итого:		30	10	20				60	48	108

2. РЕКОМЕНДУЕМЫЕ НОРМАТИВНЫЕ ПРАВОВЫЕ АКТЫ И ЛИТЕРАТУРА ПО ВСЕМУ КУРСУ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

Нормативные правовые акты

1. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19.06.1998). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

2. Конвенция МОТ № 105 об упразднении принудительного труда (Женева, 25.06.1957). Там же.

3. Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12.12.1993 (с поправками). Там же.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Там же.

5. О полиции: федер. закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (с изм. и доп. от 06.02.2020). Там же.

6. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 16.12.2019). Там же.

7. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ (с изм. и доп. от 01.03.2020). Там же.

8. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (с изм. и доп. от 03.07.2016). Там же.

9. О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: федер. закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ (с изм. и доп. от 28.12.2016). Там же.

10. О персональных данных: федер. закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Там же.

11. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (с изм. и доп. от 24.04.2020). Там же.

12. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2020 год: постановление Правительства РФ от 27.03.2020 № 346 (с изм. и доп. от 12.04.2020). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

13. Об утверждении Положения об организации общественных работ: постановление Правительства РФ от 14.07.1997 № 875 (с изм. и доп. от 04.08.2015). Там же.

15. О порядке и условиях командирования федеральных государственных гражданских служащих: указ Президента РФ от 18.07.2005 № 813 (с изм. и доп. от 03.04.2020). Там же.

Основная литература

1. Гасанов К.К. и др. Трудовое право: учеб. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2019. – 551 с.

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

3. Куренной А.М. и др. Трудовое право России: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2019. – 624 с.

Дополнительная литература

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

2. Геймах В.Л. Конституция Российской Федерации и право на труд // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 1. – С. 3–5.

3. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2016. – Режим доступа: Электронная библиотека КрУ МВД России, требуется авторизация.

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

5. Котин И. Проблемы разрешения трудовых споров // Трудовое право. – 2020. – № 1. – С. 11–16.
6. Куренной А.М. Должны ли и могут ли профсоюзы защищать «чужих» работников? // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 3. – С. 26–30.
7. Лютов Н.Л. Актуальные проблемы трудового права: учеб. – М.: Проспект, 2018. – 688 с.
8. 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.
9. Толкунова В. Трудовые споры и порядок их разрешения: учеб. пособие. – М.: Проспект, 2018. – 128 с.
10. 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.

3. ПЛАНЫ И МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ПРОВЕДЕНИЮ ЗАНЯТИЙ

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

Количество времени, отводимого для изучения темы: 2 часа.

Место проведения: учебная аудитория.

Методы проведения: семинар-дискуссия, фронтальный опрос.

Материальное обеспечение занятия: видеопроектор, учебная доска.

Цели занятия:

- сформировать у обучающихся знания основных начал национального законодательства о труде;
- сформировать у обучающихся знания о том, что трудовое законодательство Российской Федерации, а именно его принципы, основываются на нормах международного трудового права;
- определить цели и задачи трудового законодательства, а также основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- научиться правильно определять участников трудовых правоотношений, а также направленности применения общепризнанных норм трудового права в работе правоохранительных органов;
- прийти к пониманию, что трудовое законодательство России регулирует общественные отношения в сфере наемного труда;
- прийти к пониманию, что трудовое законодательство России имеет общую социальную направленность;
- показать обучающимся значимость трудового права в обеспечении законности и предупреждении правонарушений в трудовых отношениях;
- научить у обучающихся правильно выбирать правовые нормы трудового законодательства, которые помогут им при разрешении спорных трудовых вопросов.

Распределение учебного времени

1	Введение (организационный этап)	5 мин
2	Обсуждение учебных вопросов: понятие и значение трудового права предмет, метод и система трудового права источники трудового права принципы трудового права понятие, субъекты и содержание трудового правоотношения основания возникновения трудовых отношений	10 мин 20 мин 10 мин 10 мин 15 мин 15 мин
3	Заключительная часть занятия	5 мин

Методические указания

При изучении темы обучающимся необходимо разобраться в экономической и правовой категории «труд», понять роль труда в развитии общества, определиться с его нормативно-правовой основой.

Профессор В.Н. Толкунова и профессор, академик К.Н. Гусов указывали, что с давних времен возникновения человечества труд играл и играет решающую роль в формировании и развитии человека. Используя свои физические и умственные способности, люди направляют их на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения своих духовных и материальных потребностей. Н.Г. Александров указал, что во всем многообразии взаимоотношений человека и природы главным остается труд. В течение длительного времени общения человека с природой появляется необходимость использовать определенные технические правила и нормативы, которые возникают в процессе приобретения опыта и развития технических знаний. Как экономическая категория, труд представляет собой один из факторов производства.

Трудовое право призвано на основе закона решать вопросы социальной организации труда. В эту систему входит широкий круг отношений, но основа системы – это регулирование вопросов, связанных с применением наемного труда. Рассматривая трудовое право как отрасль, необходимо выделить ее предмет, метод, систему:

конкретный круг общественных отношений, а также особенности их регулирования.

Итак, комплекс общественно-трудовых отношений, появляющихся как деятельность людей в процессе труда и выполнения работ, представляет собой предмет трудового права. Как правило, общественно-трудовые отношения предполагают использование наемного труда. В этом случае возникают отношения между наемным работником и работодателем. В некоторых случаях в этих отношениях могут принимать участие представители работников, работодателей и государство в лице соответствующих органов.

Обучающиеся должны знать, что, помимо общественно-трудовых отношений, предмет трудового права включает в себя другие рабочие отношения, тесно связанные с предметом труда и регулирующие трудовые отношения, основанные на законодательном уровне (ст. 1 ТК РФ):

- по организации труда и управлению трудом;
- по трудоустройству у данного работодателя;
- по подготовке и дополнительному профессиональному образованию работников непосредственно у данного работодателя;
- по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- по государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- по разрешению трудовых споров;
- по обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Если обучающиеся будут иметь четкое понимание предмета трудового права, то это даст им возможность отделять трудовое право от других смежных с ним отраслей – административного, гражданского и т. д. Умение правильно разграничивать отрасли права имеет очень важное практическое значение. В качестве примера можно указать на работу строительных бригад, которые осуществляют свою деятельность временно. В данном случае нужно понимать, нормы какого права регулируют их деятельность – гражданского или трудового. От этого зависит социальное обеспечение работников, их трудовые гарантии и компенсации.

Разобравшись в предмете права, необходимо определить, в чем заключаются особенности регулирования трудовых отношений и какими методами достигается согласие по тем или иным вопросам. Для полного и всестороннего изучения материала необходимо обратиться к соответствующему разделу учебника, что поможет уяснить методы трудового права.

Если говорить о методе трудового права, то следует иметь в виду, что существуют основные методы правового регулирования общественных отношений – публично-правовой и частноправовой.

Эти два метода могут быть использованы при реализации гражданами Российской Федерации своего конституционного права на труд (ст. 37 Конституции РФ). В указанной статье говорится о том, что труд в России свободен, каждый гражданин России имеет право свободно выбирать тот род деятельности и ту профессию, которые соответствуют его способностям. Все трудящиеся имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск и т. д. Обучающимся следует учитывать особенности метода правового регулирования трудовых отношений. В данном случае имеет место соединение централизованного и локального регулирования, а также сочетание единства и дифференциации правового регулирования.

В отрасли трудового права выделяются две части – Общая и Особенная. Эти части охватывают определенные институты отрасли – каждая свою и регламентируют свой определенный круг вопросов. Общая часть включает в себя предмет труда, цели и принципы правовых общественно-трудовых отношений, а также формы участия

трудовых коллективов и профсоюзов в производстве и управлении производством. Особенная часть – это отдельные правовые институты, регулирующие определенную часть правовых отношений: дисциплина труда, рабочее время, материальная ответственность и т. д.

Одним из основных этапов изучения данной дисциплины является вопрос о понятии и классификации принципов трудового права. Принципы изучаемой дисциплины делятся на общеправовые и отраслевые. Особое значение в правоприменении и правотворчестве имеет соотношение этих принципов. Общеправовые принципы являются общими для всех отраслей права, в том числе для трудового права. Принципы отраслевого порядка присущи в данном случае только трудовому праву и закреплены в ст. 2 Трудового кодекса РФ.

Задачей трудового законодательства Российской Федерации является создание необходимых правовых условий для достижения оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений. Целями трудового законодательства являются установление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан, создание благоприятных условий труда, защита прав и интересов работников и работодателей (ст. 1 ТК РФ).

Обучающиеся должны ознакомиться с понятием, видами и системой источников трудового права, особенностями формирования некоторых из них, понять механизм их действия во времени, пространстве и по кругу лиц.

В гл. 2 ТК РФ «Трудовые отношения, стороны трудовых отношений, основания возникновения трудовых отношений» определяются не только понятие и основания возникновения правоотношения, но и его содержание, т. е. права и обязанности сторон. Согласно ст. 15 ТК РФ «трудовые отношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы) в интересах, под управлением и контролем работодателя, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда,

предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором».

Темы докладов, рефератов и сообщений

1. Человеческий труд на современном этапе – необходимость или осознанная потребность?
2. Наемный труд: история развития правового регулирования.
3. Значение общепризнанных принципов и норм международного права, конвенций в формировании и развитии основных принципов трудового права.
4. Понятие и соотношение общественной и технической организации труда.
5. Труд как правовая, социальная и экономическая категории.

Вопросы для самоконтроля

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. Как соотносятся нормы и принципы трудового права?
3. Назовите отличительные особенности наемного труда от самозанятости.
4. Раскройте вопрос: система трудового права России.
5. Перечислите и раскройте каждый принцип трудового права.
6. Назовите и охарактеризуйте источники трудового права России
7. Раскройте содержание статей Конституции РФ, которые закрепляют основные трудовые права и свободы человека в сфере труда.
8. Трудовое правоотношение: содержание, особенности и отличительные признаки.
9. Трудовое правоотношение: возникновение, изменение и прекращение.

10. Почему трудовое право называют правом социальной защиты?

11. Назовите основные направления развития трудового права в современной России.

12. Определите отраслевые отличия трудового права от смежных отраслей.

Литература

Нормативные правовые акты

1. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19.06.1998). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

2. Конвенция МОТ № 105 об упразднении принудительного труда (Женева, 25.06.1957). Там же.

3. Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12.12.1993 (с поправками). Там же.

4. Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации: федер. конституц. закон от 26.02.1997 № 1-ФКЗ (с изм. и доп. от 31.01.2016). Там же.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Там же.

6. О ратификации Конвенции об упразднении принудительного труда: федер. закон от 23.03.1998 № 35-ФЗ. Там же.

7. Об объединениях работодателей: федер. закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ (с изм. и доп. от 28.11.2015). Там же.

8. Об общественных объединениях: федер. закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ (с изм. и доп. от 02.12.2019). Там же.

Основная литература

1. Гасанов К.К. и др. Трудовое право: учеб. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2019. – 551 с.

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

3. Куренной А.М. и др. Трудовое право России: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2019. – 624 с.

Дополнительная литература

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

2. Геймах В.Л. Конституция Российской Федерации и право на труд // Трудовое право в России и за рубежом. – 2019. – № 1. – С. 3–5.

3. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2016. – Режим доступа: Электронная библиотека КрУ МВД России, требуется авторизация.

4. 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.

Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда

Количество времени, отводимого для изучения темы: 2 часа.

Место проведения: учебная аудитория.

Методы проведения: семинар-дискуссия, фронтальный опрос.

Материальное обеспечение занятия: видеопроектор, учебная доска.

Цели занятия:

- создание системного представления у обучающихся о социальном партнерстве в сфере труда;
- уяснение обучающимися значения социального партнерства в сфере труда;
- осознание обучающимися социальной, практической и личностной значимости учебного материала;

- развитие у обучающихся умения ориентироваться в нормативных правовых актах, касающихся социального партнерства в сфере труда и тесно связанных с отношениями в данной сфере;
- уяснение обучающимися того, что знание трудовых норм помогает в обеспечении законности и предупреждении нарушений в трудовых отношениях;
- формирование у обучающихся представления о принципах соблюдения законов и борьбы с правонарушениями.

Распределение учебного времени

1	Введение (организационный этап)	5 мин
2	Обсуждение учебных вопросов: понятие, принципы и система социального партнерства представительство интересов работников и работодателей и органы социального партнерства понятие и содержание коллективного договора понятие и содержание соглашения	30 мин 20 мин 20 мин 10 мин
3	Заключительная часть занятия	5 мин

Методические указания

В настоящее время наиболее частым способом регулирования трудовых отношений между наемным трудом и капиталом является достижение договоренности, которая называется социальным партнерством.

Правовые нормы, регулирующие отношения в сфере социального партнерства, впервые были собраны и закреплены в Трудовом кодексе РФ, который определяет понятие социального партнерства (ст. 23 ТК РФ) как систему взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними

отношений. Таким образом, субъектами социального партнерства в сфере труда выступают как работники и работодатели (их представители), так и органы государственной власти, и органы местного самоуправления. Согласно ст. 25 ТК РФ сторонами социального партнерства являются работники и работодатели в лице уполномоченных в установленном порядке представителей. Органы государственной власти и органы местного самоуправления являются сторонами социального партнерства в случаях, когда они выступают в качестве работодателей, а также в других случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Обучающиеся должны понимать, что особого внимания заслуживают принципы социального партнерства. Они закреплены в ст. 24 ТК РФ.

Главой 5 ТК РФ определяются органы социального партнерства. К ним законодатель относит комиссии по регулированию социально-трудовых отношений. Для обеспечения регулирования социально-трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проектов коллективных договоров, соглашений, заключения коллективных договоров, соглашений, а также для организации контроля за их выполнением на всех уровнях на равноправной основе по решению сторон образуются комиссии из наделенных необходимыми полномочиями представителей сторон. Такие комиссии создаются на всех уровнях социального партнерства (ст. 35 ТК РФ).

Стороны социального партнерства вступают в социально-партнерские отношения через своих представителей, которые действуют на основе ТК РФ (представителям работников и работодателей посвящена гл. 4 ТК РФ), Федерального закона от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Согласно ст. 2 указанного Федерального закона профсоюз – это добровольное общественное объединение граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемое в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Согласно законо-

дательству профсоюз является основным представителем работников. В трудовом кодексе РФ упоминается и об иных представителях, но в определенных законом случаях (ст. 29–31 ТК РФ). Представители работников должны быть избраны на общем собрании (конференции) работников и наделены соответствующими полномочиями.

Ведение переговоров, заключение соглашений и взаимное сотрудничество между профсоюзами и работодателями есть не что иное, как социальное партнерство, которое является одним из принципов, положенных в основу деятельности Международной организации труда (МОТ). Данная организация объединяет профсоюзы, работодателей и представителей многих государств мира, определяя их равными.

При изучении темы особое внимание необходимо уделить коллективным договорам и соглашениям.

Понятие коллективного договора приведено в ч. 1 ст. 40 ТК РФ. Коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Необходимо понимать, что коллективный договор является соглашением, к которому пришли стороны в процессе переговоров. Но, с другой стороны, он содержит нормативные условия – локальные нормы, которым придается большое значение.

В ст. 45 ТК РФ дается понятие соглашения, а также определяются виды соглашений. Соглашение – правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

Соглашение, как и коллективный договор, является формой социального партнерства. Виды соглашений определяются в зависимости от сферы регулирования.

Обучающимся необходимо знать, что сотрудники полиции в целях представительства и защиты своих социально-трудовых прав и интересов вправе объединяться или вступать в профессиональные союзы (ассоциации) (ст. 31 Федерального закона «О полиции»). Порядок создания и компетенция профессиональных союзов (ассоциаций) сотрудников полиции устанавливаются законодательством Российской Федерации. Необходимо отметить, что Первичная профсоюзная организация МВД России была создана в 1948 г.

Сотрудникам полиции необходимо понимать, что некоторые положения трудового законодательства России имеют профилактическое значение, заключающееся в том, что правовые нормы помогают защите разных форм собственности и могут предупредить различные преступления, но только при их неукоснительном соблюдении.

Темы докладов, рефератов и сообщений

1. Определите основные понятия и положения в сфере социального партнерства.
2. Как соотносятся и взаимодействуют нормы и принципы трудового права России?
3. Профессиональные союзы: понятие, признаки и социальное назначение.
4. Коллективный договор: понятие, значение, содержание и порядок его заключения.
5. Профсоюзное движение в России и за рубежом: история становления и развития.
6. История создания и этапы развития Первичной профсоюзной организации МВД России.

Вопросы для самоконтроля

1. Охарактеризуйте и дайте понятие социального партнерства.
2. Назовите принципы социального партнерства и раскройте каждый.

3. Перечислите формы социального партнерства и охарактеризуйте каждую.

4. Перечислите специальные гарантии для представителей работников в системе социального партнерства.

5. Представители работодателей и нормативные правовые акты, регламентирующие их правовое положение.

6. Коллективный договор: понятие, значение и содержание.

7. Назовите участников коллективных переговоров. Определите порядок их проведения.

8. Регистрация коллективных договоров и коллективных соглашений: основание и порядок.

9. Как и кем осуществляется контроль за выполнением условий коллективных договоров и соглашений?

10. Как органы социального партнерства участвуют в формировании и реализации государственной политики в сфере труда?

11. Какую ответственность за нарушение или невыполнение обязательств по коллективному договору, соглашению несут лица, представляющие работодателя либо работников?

12. Кто осуществляет контроль за выполнением коллективного договора, соглашения?

Литература

Нормативные правовые акты

1. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19.06.1998). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

2. Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12.12.1993 (с поправками). Там же.

3. Об Уполномоченном по правам человека в Российской Федерации: федер. конституц. закон от 26.02.1997 № 1-ФКЗ (с изм. и доп. от 31.01.2016). Там же.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Там же.

5. О полиции: федер. закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (с изм. и доп. от 06.02.2020). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

6. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (с изм. и доп. от 03.07.2016). Там же.

7. Об объединениях работодателей: федер. закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ (с изм. и доп. от 28.11.2015). Там же.

8. Об общественных объединениях: федер. закон от 19.05.1995 № 82-ФЗ (с изм. и доп. от 02.12.2019). Там же.

Основная литература

1. Гасанов К.К. и др. Трудовое право: учеб. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2019. – 551 с.

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

3. Куренной А.М. и др. Трудовое право России: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2019. – 624 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2016. – Режим доступа: Электронная библиотека КрУ МВД России, требуется авторизация.

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

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

Тема 3. Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации

Количество времени, отводимого для изучения темы: 2 часа.

Место проведения: учебная аудитория.

Методы проведения: семинар-дискуссия, фронтальный опрос.

Материальное обеспечение занятия: видеопроектор, учебная доска.

Цели занятия:

- раскрыть понятия «трудоустройство», «занятость населения», «статус безработного», которые закреплены в трудовом праве России;
- сформировать у обучающихся знания правовых норм, которые регулируют вопросы занятости населения в Российской Федерации;
- сформировать у обучающихся умение ориентироваться в вопросах организации профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации безработных, трудоустройства безработных;
- сформировать у обучающихся умение безошибочно определять социально незащищенных граждан, нуждающихся в трудоустройстве.
- усвоение обучающимися процедуры признания гражданина безработным, а также формирование умения определять размер выплат пособия по безработице, сроки выплат;
- содействие развитию мировоззрения обучающихся.

Распределение учебного времени

1	Введение (организационный этап)	5 мин
2	Обсуждение учебных вопросов: законодательство о занятости населения порядок и условия признания граждан безработными социальные гарантии при потере работы и безработице	25 мин 30 мин 25 мин
3	Заключительная часть занятия	5 мин

Методические рекомендации

В современном мире право человека на труд закреплено во многих международных нормативных правовых актах. В ст. 37 Конституции РФ закреплено «право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены». В этой статье также сказано о праве гражданина на защиту от безработицы. Согласно ст. 2 ТК РФ «основными принципами правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений признаются... защита от безработицы и содействие в трудоустройстве...». Вышеуказанные нормы получили свое выражение в Законе РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации».

Указанный Закон РФ гарантирует гражданам России содействие в трудоустройстве и социальную защиту от безработицы, реализуя таким образом конституционные права граждан Российской Федерации.

Если гражданин России проживает за пределами России, то его конституционное право на труд и социальную защиту определяется международными договорами (соглашениями) Российской Федерации.

Закон состоит из семи глав, каждая из которых отражает политику государства в части трудоустройства граждан, социальных гарантий и компенсаций: социальная поддержка безработных и граждан предпенсионного возраста, досрочный выход на пенсию, социальная поддержка детей-сирот и многое другое. Закон регламенти-

рует организацию занятости населения и определяет государственные стандарты государственных услуг и государственных функций в области содействия занятости населения (ст. 15.1).

Что же является трудоустройством? В чем заключается его функция? Профессор А.М. Куренной говорит о трудоустройстве как о важном механизме регулирования занятости граждан, а организация занятости населения является мероприятием, которое можно отнести к политике государства в области организации наемного труда в стране. Рассматривать понятие трудоустройства необходимо комплексно, так как оно включает в себя целый ряд мероприятий, которые проводятся как самим гражданином при поиске работы, так и различными организациями, содействующими ему в этом. Посредниками в процессе трудоустройства могут выступать органы государственной службы занятости и иные уполномоченные на то организации. Вышеуказанные организации в рамках своей деятельности оказывают услуги по подбору свободных вакансий для граждан, способствуют их трудоустройству на основе трудового договора. Деятельность государственной службы занятости регламентируется ст. 15 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации». В данном Законе четко определен субъектный состав вышеуказанных правоотношений, а также права и обязанности их участников.

Обучающиеся должны понимать, что на этом помощь государства гражданам, которые ищут работу, не заканчивается. После признания гражданина безработным ему оказывается социальная поддержка (ст. 28 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»). По направлению органов службы занятости безработным гражданам предлагается профессиональное обучение, дополнительное профессиональное образование (ст. 23 Закона РФ «О занятости населения в Российской Федерации»).

Необходимо отметить, что посредниками в трудоустройстве могут выступать негосударственные организации и даже сами работодатели. При сокращении численности (штата) работников работодатель обязан предложить увольняемым определенную работу в соответствии с нормами ТК РФ.

Вопрос организации занятости населения России должен быть одним из приоритетных вопросов политики государства, так как он является не только экономически значимым, но и затрагивает социальную сферу жизнедеятельности населения. Государство должно способствовать увеличению числа мероприятий, направленных на борьбу с безработицей. В качестве примера можно указать государственную программу Российской Федерации «Содействие занятости населения». Данная программа направлена на уменьшение уровня официальной (регистрируемой) и общей безработицы, поддержание социальной стабильности в обществе, более эффективный контроль и надзор со стороны контролирующих государственных органов в части соблюдения трудового законодательства, а также многое другое.

Темы докладов, рефератов и сообщений

1. Государственная политика России в области занятости населения и трудоустройства.
2. Профессиональное обучение в системе государственной службы занятости.
3. Признание безработным лица, признанного беженцем на территории Российской Федерации.
4. Социальные гарантии и компенсации при безработице и потере работы.
5. История развития государственной службы занятости и ее задачи на современном этапе.

Вопросы для самоконтроля

1. Каковы особенности правового регулирования отношений по трудоустройству?
2. Понятие, формы и виды занятости в российском трудовом праве.
3. Дайте понятие подходящей работы и перечислите требования к ее подбору.

4. Назовите наименее социально защищенных граждан на рынке труда. Укажите особенности их трудоустройства.

5. Дайте понятие квотирования рабочих мест. Кем и для каких категорий граждан устанавливаются квоты?

6. Назовите организации, которые могут заниматься трудоустройством граждан.

7. Определите порядок и назовите условия признания гражданина безработным.

8. Кто не может быть признан безработным?

9. Назовите условия выплаты и размеры пособия по безработице.

10. Перечислите условия, при которых служба занятости населения дает направление на профобучение и дополнительное профобразование.

11. Перечислите социальные гарантии при потере работы и безработице.

12. Приведите примеры правонарушений, которые могут возникнуть в сфере трудоустройства и определите роль ОВД в предупреждении таковых.

Литература

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12.12.1993) (с поправками). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Там же.

3. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 16.12.2019). Там же.

4. О занятости населения в Российской Федерации: закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 (с изм. и доп. от 24.04.2020). Там же.

5. О размерах минимальной и максимальной величин пособия по безработице на 2020 год: постановление Правительства РФ от 27.03.2020 № 346 (с изм. и доп. от 12.04.2020). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

6. Об утверждении Порядка регистрации безработных граждан: постановление Правительства РФ от 22.04.1997 № 458 (с изм. и доп. от 26.04.2010). Там же.

7. Об утверждении Положения об организации общественных работ: постановление Правительства РФ от 14.07.1997 № 875 (с изм. и доп. от 04.08.2015). Там же.

8. Об утверждении Государственной программы Российской Федерации «Содействие занятости населения»: постановление Правительства РФ от 15.04.2014 № 298 (в ред. от 29.03.2021). Там же.

Основная литература

1. Гасанов К.К. и др. Трудовое право: учеб. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2019. – 551 с.

2. Герасимов А.В. Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации: лекция. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2015.

3. Куренной А.М. и др. Трудовое право России: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2019. – 624 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2016. – Режим доступа: Электронная библиотека КрУ МВД России, требуется авторизация.

2. Котова С.И. Концепция трудовой занятости: цифровые профсоюзы, право на трудоустройство, абсолютное социально-обеспечительное отношение // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 2. – С. 10–13.

3. 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 4. Трудовой договор

Количество времени, отводимого для изучения темы: 4 часа (семинарское занятие – 2 часа, практическое занятие – 2 часа).

Место проведения: учебная аудитория.

Методы проведения: семинар-дискуссия и фронтальный опрос; дискуссия и решение задач в малых группах.

Материальное обеспечение занятия: видеопроектор, учебная доска.

Семинарское занятие

Цели занятия:

- раскрыть понятия «трудовой договор», «заемный труд», «защита персональных данных работника», «контракт», которые обозначены в трудовом праве России;
- сформировать у обучающихся знания правовых норм, которые регулируют вопросы, связанные с заключением, изменением и прекращением трудового договора;
- научить обучающихся ориентироваться в вопросах хранения, передачи и обработки персональных данных работников;
- научить обучающихся безошибочно определять участников трудовых правоотношений, которые имеют соответствующее право на заключение трудового договора; ориентироваться в содержании трудового договора; определять его существенные условия;
- прийти к пониманию существенной разницы между трудовыми договорами и договорами гражданско-правового порядка: подряда, оказания услуг и т. д.
- научить обучающихся разбираться в особенностях заключения контракта о прохождении службы в органах внутренних дел;
- научить обучающихся безошибочно определять участников служебно-трудовых правоотношений, которые имеют соответствующее право на заключение контракта; знать основания возникновения служебно-трудовых отношений в ОВД;
- содействовать развитию мировоззрения обучающихся.

Распределение учебного времени

1	Введение (организационный этап)	5 мин
2	Обсуждение учебных вопросов: понятие и содержание трудового договора заключение и изменение трудового договора виды трудовых договоров и их особенности понятие и виды переводов на другую работу основания для прекращения трудового договора	10 мин 20 мин 10 мин 20 мин 20 мин
3	Заключительная часть занятия	5 мин

Методические указания

Заключение трудового договора между работником и работодателем является началом их трудовых взаимоотношений. Трудовой договор содержит их взаимные права и обязанности. Главной особенностью, которая характеризует трудовой договор, является его предмет. Предметом является сам труд. С момента возникновения человечества труд играл и играет решающую роль в формировании и развитии человека. Люди направляют свои физические и умственные способности на видоизменение и приспособление предметов природы для удовлетворения своих духовных и материальных потребностей, именуемых продуктом труда.

Когда работник заключает трудовой договор, он берет на себя обязанность заниматься определенной деятельностью. Эта деятельность должна быть целесообразна как для работника, так и для работодателя. Другими словами, работник должен реализовать свои способности к труду, навыки и знания и тем самым принести соответствующую пользу работодателю. Эти взаимоотношения носят возмездный характер. Для обеих сторон очень важно, чтобы предмет трудового договора формализовался в качестве и количестве. Специфика предмета трудового договора определяет его действие во времени. Договор носит длящийся характер.

Обучающиеся должны понимать, что на стороне работника всегда выступает человек, личность. Заключая трудовой договор,

работодатель принимает на работу физическое лицо, наделенное нужными знаниями и качествами для исполнения конкретной работы. Поэтому работник, вступивший в трудовые отношения с работодателем, не имеет права самостоятельно делегировать свои трудовые обязанности стороннему лицу.

Основу законодательства, которое регулирует вопросы заключения, изменения и прекращения трудового договора, общие понятия, связанные с трудовым договором, составляет Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ, а именно гл. 10–13. Если говорить о гл. 14 ТК РФ «Защита персональных данных работника», которая входит в раздел III «Трудовой договор», то здесь необходимо упомянуть еще и Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных». Вопросы, связанные с трудовым договором, регулируются также следующими нормативными правовыми актами: федеральными законами от 01.04.1996 № 27-ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», от 16.12.2019 № 436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»; постановлением Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» (вместе с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей) и т. д.

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

внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (ст. 56).

Обучающиеся должны усвоить основные понятия изучаемой темы; порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора; перечень документов, предъявляемых при заключении договора. Необходимо обратить внимание на испытание при приеме на работу и его правовые последствия. Обучающиеся должны понимать значение трудовой книжки.

Необходимо упомянуть, что с 01.01.2020 в России введена электронная трудовая книжка. Смена формата трудовой книжки является добровольной процедурой, и законодательство позволяет сохранять бумажный носитель столько, сколько это необходимо. Электронный формат трудовой книжки не предполагает бумажного дублера, т. е. хранение и порядок ведения электронной трудовой книжки осуществляются только в цифровом формате. Данные граждан, касающиеся их трудовой деятельности, будут вноситься и в дальнейшем храниться только в электронной трудовой книжке. Однако эти изменения касаются работников, которые впервые оформляются на работу в 2021 г. Переход на новый формат трудовых книжек обусловлен следующими нормативными правовыми актами: федеральными законами от 16.12.2019 № 439-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части формирования сведений о трудовой деятельности в электронном виде», от 16.12.2019 № 436-ФЗ «О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования», которым введена обязанность работодателей с 1 января 2020 г. представлять в ПФР сведения о трудовой деятельности, и т. д.

При изучении данного раздела обучающиеся рассматривают не только вопросы заключения трудового договора, но и правовые аспекты изменения, расторжения вышеуказанного договора.

Что касается расторжения трудовых договоров, хотелось бы привести статистическую справку, в которой говорится о том, что за 2018, 2019 и первое полугодие 2020 г. судами было рассмотрено 15 299 гражданских дел, по которым были вынесены соответствующие решения.

Данная категория дел касается вопросов восстановления на работе в связи с увольнением по инициативе работодателя. Более трети дел, а именно 6 436, удовлетворены. Общая сумма к взысканию с работодателей составила 602 308 745 рублей. Данная статистика свидетельствует о существенном количестве нарушений со стороны руководства предприятий при расторжении трудовых договоров по инициативе работодателя.

В результате освоения темы обучающиеся должны научиться разграничивать трудовой и гражданско-правовой договоры. Трудовой договор имеет принципиальные отличия от гражданско-правового договора. И самым явным отличием является использование в тексте договора терминологии, присущей только трудовым отношениям: заработная плата, оклад, увольнение, режим работы и т. д.

Темы докладов, рефератов и сообщений

1. Расторжение трудового договора в случаях разглашения охраняемой законом тайны: порядок и последствия для работника (сотрудника ОВД).
2. Особенности заключения трудовых договоров с иностранными гражданами.
3. Суть Федерального закона «О персональных данных» и его значение для трудовых отношений.
4. Расторжение контракта и увольнение из ОВД: основания.
5. Возмещение морального вреда в трудовых отношениях.

Вопросы для самоконтроля

1. Назовите отличия трудового договора от гражданско-правового в рамках трудовых взаимоотношений.
2. Приведите перечень оснований возникновения трудовых отношений.
3. Приведите перечень оснований прекращения трудовых отношений.
4. Назовите виды трудовых договоров и их особенности.

5. Досрочное увольнение со службы в органах внутренних дел: основания, порядок.

6. В каких случаях работодатель (по своей инициативе) имеет право расторгнуть трудовой договор с работником?

7. Выразите суть Федерального закона «О персональных данных» и его значение для трудовых отношений.

8. Отстранение от работы и перевод на другую работу: отличие.

9. Назовите обстоятельства, не зависящие от воли сторон, при которых трудовой договор подлежит прекращению.

10. Каков порядок и условия перевода работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением?

11. Объясните, что означают фразы «испытания при приеме на работу» и «результат испытания при приеме на работу». В чем разница?

12. Назовите срок и условия вступления трудового договора в силу.

Практическое занятие

Цели занятия:

– сформировать объем необходимых знаний, которые помогут обучающимся свободно применять необходимые нормы трудового права при заключении, изменении и расторжении трудового договора, служебного контракта;

– научить обучающихся ориентироваться в вопросах хранения, передачи и обработки персональных данных работников;

– сформировать умение безошибочно определять участников трудовых правоотношений, которые имеют соответствующее право на заключение трудового договора, а также ориентироваться в содержании трудового договора, определять его существенные условия;

– прийти к пониманию существенной разницы между трудовыми договорами и договорами гражданско-правового порядка: подряда, оказания услуг и т. д.;

- усвоить особенности заключения контракта о прохождении службы в органах внутренних дел;
- сформировать умение безошибочно определять участников служебно-трудовых правоотношений, которые имеют соответствующее право на заключение контракта; знать основания возникновения служебно-трудовых отношений в ОВД;
- содействовать развитию мировоззрения обучающихся.

Распределение учебного времени

1	Введение (организационный этап)	5 мин
2	Проведение дискуссии по вопросам Решение задач	20 мин 60 мин
3	Заключительная часть занятия	5 мин

Вопросы для обсуждения

1. Понятие и значение трудового договора в современной России.
2. Понятие заемного труда и его запрещение ТК РФ.
3. Проведение испытания работника при приеме на работу.
4. Определите плюсы и минусы для работника при заключении срочного трудового договора.
5. Назовите специфические признаки и особенности заключения трудового договора при оформлении сотрудника на работу по совместительству.
6. Назовите способы и порядок ведения трудовой книжки.

Задачи

Задача 1

В городскую больницу для заключения трудового договора обратились следующие граждане: врач – анестезиолог-реаниматолог, имеющий десять лет трудового стажа по специальности; врач-инфекционист, который только окончил ординатуру; главная медицинская сестра со стажем работы по специальности пятнадцать лет; врач общей практики без стажа по специальности; гражданин, направленный на альтернативную гражданскую службу в городскую больницу без общего трудового стажа.

Укажите перечень необходимых документов для трудоустройства каждого из вышеуказанных лиц. Назовите срок оформления трудовой книжки гражданину, который был направлен для прохождения альтернативной гражданской службы.

Задача 2

Гражданка Н.В. Никитина подала документы в МБОУ СОШ № 5 города Краснодара для оформления ее на должность учителя начальных классов. А гражданка Г.Ф. Самойлова подала документы для оформления ее в качестве техслужащей в школе.

Назовите перечень документов, которые должны предъявить каждая из женщин?

Задача 3

Пенсионер по возрасту В.П. Гуськов устроился на работу в ООО «Ночные грезы» в качестве сторожа. При подписании трудового договора он обнаружил, что договор носит срочный характер. В.П. Гуськов рассчитывал заключить трудовой договор на постоянную работу, но руководитель предприятия ему отказал, мотивировав свой отказ пенсионным возрастом В.П. Гуськова.

Какой трудовой договор (срочный или бессрочный) имеет право заключить руководитель ООО «Ночные грезы» с В.П. Гуськовым? Дайте юридическое заключение.

Задача 4

Сеть кондитерских магазинов «Плюшка» г. Краснодара содержит 8 предприятий, которые расположены в разных районах города. В магазин «Плюшка» № 1 был принят подсобным рабочим Г.Б. Васильков. Через две недели его предупредили о перемещении в магазин № 5. Согласие Г.Б. Василькова не затребовали. Руководство сослалось на излишнее количество подсобных работников в магазине «Плюшка» № 1. Васильков отказался работать в магазине «Плюшка» № 5, так как он находится далеко от его дома. Работодатель уволил Г.Б. Василькова за прогул по ст. 81 ТК РФ. Г.В. Васильков обратилась в суд с просьбой восстановить его на работе в магазине № 1.

Решите дело.

Задача 5

Фармацевт Н.Б. Лапина длительное время находилась на больничном, что подтверждала листками нетрудоспособности. Исполнение ее обязанностей было возложено на старшего фармацевта А.П. Фешина на неопределенный срок (до выхода Н.Б. Лапиной на работу). А.П. Фешин обратился к юристу за консультацией. Он полагал, что имеет место перевод на другую работу без его согласия.

Дайте юридическую консультацию.

Задача 6

Профессиональный токарь 6-го разряда А.А. Васюткин работал на предприятии «Промгрегатор». Он занимался токарной обработкой деталей. Оплата труда была сдельная. За один час до окончания смены А.А. Васюткин был замечен в состоянии алкогольного опьянения. Данный факт был официально зафиксирован. На следующий день А.А. Васюткина уволили по основанию, предусмотренному подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

А.А. Васюткин обратился в суд. Он считал, что его увольнение неправомерно, так как свою норму по обработке деталей он выполнил за два часа до окончания смены, в связи с чем был свободен в своих действиях на рабочем месте.

Решите дело.

Задача 7

20 мая 2019 г. электромеханик связи Б.П. Киселёв написал заявление об увольнении по собственному желанию. В заявлении было указано: «Прошу уволить меня по собственному желанию 2 июня 2019 г.». 1 июня 2019 г. он отозвал свое заявление об увольнении, так как передумал увольняться, но приказ об увольнении был издан, подписан, внесена запись в трудовую книжку и произведен расчет.

Киселев обратился в суд. В исковом заявлении он указал, что считает свое увольнение неправомерным и просит восстановить его на работе.

Решите дело.

Задача 8

Водитель автобуса, который работал в МУП «Кубанская автоколонна № 1983», в свой выходной день находился в легком алкогольном опьянении. В таком состоянии он сел за руль личного автомобиля и был лишен водительских прав. МУП «Кубанская автоколонна № 1983» расторгла трудовой договор с водителем автобуса (подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ). Водитель обратился в суд с иском, в котором указал, что не согласен со своим увольнением по вышеуказанной причине. К тому же в МУП «Кубанская автоколонна № 1983» была вакансия автослесаря.

Решите дело.

Задача 9

Машинист буровой установки А.В. Снисаренко заключил срочный трудовой договор. Ему предстояло работать 5 лет на территории Якутии. А.В. Снисаренко отработал 1,5 года и написал заявление об увольнении по собственному желанию. Работодатель отказал ему в расторжении срочного трудового договора.

Кто прав в данной ситуации? Дайте юридическое заключение.

Задача 10

Одно из отделений почтовой связи «Голубь» было закрыто, так как не приносило доходов. Работников этого отделения уведомили об увольнении по основанию, предусмотренному п. 1 ст. 81 ТК РФ.

Уволенные работники подали иски в суд, требуя предоставить им работу и оплату вынужденных прогулов. В исковом заявлении истцы выдвинули обвинение в адрес работодателя в том, что им не предложили трудоустройство при наличии вакантных должностей в других отделениях.

Решите дело.

Вопросы для самоконтроля

1. Назовите случаи, в которых может быть заключен срочный трудовой договор.
2. Какова ответственность за нарушение норм, регулирующих защиту персональных данных?
3. Каков порядок заключения трудового договора?
4. Перечислите необходимые условия, которые должен обеспечить работодатель при передаче персональных данных работника.
5. Каков перечень прав работника при защите своих персональных данных, которые хранятся у работодателя?
6. Можно ли передавать персональные данные работника в коммерческих целях?
7. Назовите нормативные правовые акты, которые регулируют защиту, хранение и передачу персональных данных работников.
8. Как оформляется перевод работника на другую работу и что это значит?
9. Перечислите условия трудового договора.
10. Охарактеризуйте понятие «принудительный труд».
11. Расскажите, что значит действие трудового законодательства во времени и в пространстве.
12. Что может явиться основанием для заключения трудового договора?

Литература

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12.12.1993) (с поправками). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Там же.

3. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 16.12.2019). Там же.

4. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (с изм. и доп. от 16.12.2019). Там же.

5. О персональных данных: федер. закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Там же.

6. О внесении изменений в Федеральный закон «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования» и отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 01.04.2019 № 48-ФЗ. Там же.

7. Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования: федер. закон от 01.04.1996 № 27-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Там же.

8. О трудовых книжках: постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 (с изм. и доп. от 25.03.2013). Там же.

Основная литература

1. Гасанов К.К. и др. Трудовое право: учеб. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2019. – 551 с.

2. Куренной А.М. и др. Трудовое право России: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2019. – 624 с.

Дополнительная литература

1. Бондаренко Э.Н. О фактическом допущении к работе как правообразующем юридическом факте // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 2. – С. 21–23.
2. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право: учеб.-метод. пособие. – Краснодар: КрУ МВД России, 2016. – Режим доступа: Электронная библиотека КрУ МВД России, требуется авторизация.
3. Ильичев Л.Ф. и др. Философский энциклопедический словарь. – М.: Сов. энциклопедия, 1983. – 839 с.
4. Рогов И.В. К вопросу об определении уважительности причин увольнения работника // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 4. – С. 22–24.
5. Саликова Н.М., Кучина Ю.А. Перевод в другую местность вместе с работодателем: проблемы правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 1. – С. 32–35.

Тема 5. Рабочее время и время отдыха

Количество времени, отводимого для изучения темы: 2 часа.

Место проведения: учебная аудитория.

Методы проведения: семинар-дискуссия, фронтальный опрос.

Материальное обеспечение занятия: видеопроектор, учебная доска.

Цели занятия:

- раскрыть понятия «рабочее время», «неполный рабочий день», «сокращенный рабочий день», «график сменности», «скользящий график», «сверхурочные работы», «ненормированный режим труда», которые обозначены в трудовом праве России;
- сформировать у обучающихся знания правовых норм, которые регулируют рабочее время и время отдыха работников;
- сформировать у обучающихся знания о том, для каких категорий граждан устанавливается сокращенная продолжительность

рабочего времени, в каких случаях и для каких должностей устанавливается ненормированный рабочий день и т. д.;

- сформировать умение безошибочно определять периоды времени, относящиеся к рабочему времени и времени отдыха;
- научиться различать виды времени отдыха;
- усвоить особенности режима рабочего времени и времени отдыха для различных категорий работников;
- содействовать развитию мировоззрения обучающихся.

Распределение учебного времени

1	Введение (организационный этап)	5 мин
2	Обсуждение учебных вопросов: понятие и виды рабочего времени режим и учет рабочего времени понятие, виды и общая характеристика времени отдыха перерывы в работе, выходные и нерабочие праздничные дни отпуска	20 мин 20 мин 20 мин 10 мин 10 мин
3	Заключительная часть занятия	5 мин

Методические указания

В современном трудовом законодательстве рабочее время и время отдыха неразрывно связаны друг с другом. Невозможно рассматривать рабочее время отдельно от отдыха. Трудовой кодекс РФ предусматривает нормы, которые регламентируют перерывы для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ), специальные перерывы для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК РФ), порядок предоставления выходных дней работникам (ст. 111 ТК РФ) и многое другое.

Трудовое законодательство России, основываясь на ч. 5 ст. 37 Конституции РФ, реализует право на отдых каждого трудящегося. Обучающиеся должны понимать, что это право предоставляется только гражданам, которые заключили трудовой договор с работодателем.

Понятия времени отдыха и рабочего времени закреплены в ТК РФ. Рабочее время – это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени (ст. 91 ТК РФ). Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ).

В ст. 91 ТК РФ не только дается понятие рабочего времени, но и регламентируется нормальная продолжительность рабочего времени (не более 40 часов в неделю). В указанной статье ТК РФ также прописана обязанность работодателя вести учет фактически отработанного времени. Необходимо отметить, что в понятие рабочего времени, помимо непосредственного исполнения трудовых обязанностей, входят и иные периоды времени. К иным периодам относятся перерывы в течение рабочего дня (смены), перерывы для кормления ребенка и др.

Работник вправе использовать время законного отдыха по своему усмотрению, и в сферу трудового законодательства этот вопрос не входит. Законодательство устанавливает правила предоставления времени отдыха. Время отдыха подразделяется на следующие виды:

- перерывы в течение рабочего дня (смены);
- ежедневный (междусменный) отдых;
- выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- нерабочие праздничные дни;
- отпуска.

Каждый вид времени отдыха регулируется гл. 18 и 19 ТК РФ. Обучающиеся должны изучить каждый вид времени отдыха и порядок их предоставления.

Хотелось бы напомнить, что ТК РФ регулирует взаимоотношения между работником и работодателем. Законодатель императивно закрепляет обязанность работодателя освободить работника от

его трудовых обязанностей в период трудового отпуска. Ежегодный оплачиваемый отпуск работника – норма трудового законодательства, которая является безусловной для исполнения. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев, прямо указанных в ст. 126 ТК РФ: часть ежегодного оплачиваемого отпуска, превышающая 28 календарных дней, по письменному заявлению работника может быть заменена денежной компенсацией. Обучающиеся должны понимать, что для замены части отпуска, которая превышает 28 календарных дней, денежной компенсацией необходимы не только заявление работника, но и согласие работодателя на денежную компенсацию.

Обучающиеся должны изучить не только общие положения гл. 15, но и гл. 16 ТК РФ «Режим рабочего времени». Необходимо обратить внимание на то, что разные сферы хозяйственной деятельности предполагают различные условия труда работников. Невозможно все виды трудовой деятельности подвести под единый стандарт, поэтому особенности режима рабочего времени и времени отдыха работников транспорта, связи и других, имеющих особый характер работы, определяются в порядке, устанавливаемом Правительством РФ (ст. 100 ТК РФ).

В теории, которая подкреплена правовой нормой, выделяют следующие виды режимов рабочего времени:

- обычный (односменный);
- ненормированный трудовой день;
- гибкий рабочий день;
- режим сменной работы;
- вахта;
- режим раздробленного трудового дня.

Какой бы режим рабочего времени ни выбрал для своих работников работодатель, он не должен противоречить трудовому законодательству Российской Федерации.

Обучающиеся, изучив все режимы рабочего времени, должны без особых проблем дифференцировать их. Однако, как показывает практика, наибольшие затруднения вызывает понимание ненормированного рабочего дня. Значение слова «ненормированный» опре-

деляется толковым словарем русского языка как «не подлежащий нормированию, не связанный с нормой (нормами), не определяемый нормой (нормами)». Если следовать этому толкованию, то работодатель волен заставить работника исполнять его трудовые обязанности без оглядки на закон. Однако это далеко не так. Обучающимся достаточно обратиться к нормам трудового права, а именно к ст. 100 и 101 ТК РФ.

Понятие «ненормированный рабочий день» закреплено в ст. 101 ТК РФ: это особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут при необходимости по распоряжению работодателя эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников (ст. 101 ТК РФ). Основываясь на вышеуказанных нормах, работодатель может привлекать сотрудников к исполнению своих трудовых функций сверх установленного времени, но эпизодически, т. е. непостоянно. Установление ненормированного рабочего дня должно быть закреплено в трудовом договоре каждого сотрудника, который может привлекаться к работе сверх установленной нормы. За ненормированный рабочий день работодатель предоставляет работнику три дополнительных дня к отпуску, но по желанию работника они могут быть заменены денежной компенсацией.

В случае если работодатель злоупотребляет привлечением к работе в условиях ненормированного рабочего дня, то работник всегда имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам и в суд.

Обучающиеся должны знать, что для сотрудников ОВД ненормированный служебный день устанавливается в соответствии с ч. 5 ст. 53 Федерального закона от 30.11.2011 № 342-ФЗ «О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации».

Обучающиеся также должны знать, что нормы рабочего времени устанавливаются с учетом ратифицированных международных правовых актов: Конвенция МОТ № 47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (Женева, 22.06.1935) и Рекомендации МОТ о сокращении продолжительности рабочего времени от 26.06.1962 № 116.

Темы докладов, рефератов и сообщений

1. Характеристика и учет рабочего времени на современном этапе и в социалистическом прошлом России.
2. Понятие «совместительство», его виды и процедура оформления.
3. Понятие времени отдыха, правовое регулирование и его историческое развитие.
4. Правовое регулирование служебного времени и времени отдыха сотрудников ОВД.
5. Работа во время отпуска по уходу за ребенком: особенности и правовое регулирование.

Вопросы для самоконтроля

1. Назовите различия между сокращенным рабочим временем и неполным рабочим днем.
2. Правовое регулирование труда несовершеннолетних работников.
3. Сверхурочная работа: понятие, условия. Приведите примеры привлечения работников к сверхурочной работе.
4. Дайте понятие режима гибкого рабочего времени. Учет гибкого рабочего времени.
5. Определите понятие «сменная работа» и порядок составления графиков сменности.
6. Совместительство: понятие, виды, процедура оформления, продолжительность рабочего времени.
7. Какие режимы рабочего времени вам известны?

8. Какие виды времени отдыха вам известны? Охарактеризуйте каждый из них.

9. Какие виды отпусков вы знаете? Дайте характеристику каждому виду.

10. В каких случаях предоставляется тот или иной вид отпуска?

11. Назовите случаи, когда замена ежегодного основного отпуска денежной компенсацией не допускается.

12. Возможно ли разделить рабочий день на части?

Литература

Нормативные правовые акты

1. Конвенция МОТ № 47 о сокращении рабочего времени до сорока часов в неделю (Женева, 22.06.1935). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

2. Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12.12.1993 (с поправками). Там же.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Там же.

4. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 16.12.2019). Там же.

5. О государственной гражданской службе Российской Федерации: федер. закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (с изм. и доп. от 16.12.2019). Там же.

6. Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы: постановление Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 (с изм. и доп. от 04.09.2012). Там же.

Основная литература

1. Гасанов К.К. и др. Трудовое право: учеб. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2019. – 551 с.

2. Куренной А.М. и др. Трудовое право России: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2019. – 624 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2016. – Режим доступа: Электронная библиотека КрУ МВД России, требуется авторизация.
2. Зорина О.О. Тепло ли тебе, работник? // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 2. – С. 24–27.
3. 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.
4. Новрадова-Василиади С.М. Совершенствование законодательства о рабочем времени отдельных категорий работников в современных условиях рынка труда // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 1. – С. 43–45.

Тема 6. Оплата и нормирование труда

Количество времени, отводимого на практическое занятие: 2 часа.

Место проведения: учебная аудитория.

Методы проведения: семинар-дискуссия, фронтальный опрос.

Материальное обеспечение занятия: видеопроектор, учебная доска.

Цели занятия:

- раскрыть понятия «заработная плата», «тарифная ставка», «оклад», «базовый оклад», «минимальный размер оплаты труда», «нормы труда», «нормальные условия работы», которые обозначены в трудовом праве России;
- сформировать у обучающихся знания правовых норм, которые регулируют: вопросы установления заработной платы, порядок и сроки ее выплаты; вопросы, связанные с денежным довольствием сотрудников органов внутренних дел;
- обучающиеся должны понять, как устанавливаются тарифные системы оплаты труда, и знать их формы;

- обучающимся необходимо усвоить, что заработная плата работника зависит от его квалификации, сложности выполняемой работы, количества и качества затраченного труда;
- обучающиеся должны знать, что законодательно закреплёно нормирование труда, а также то, что применение систем нормирования труда должно согласовываться прежде всего с представительным органом работников предприятия;
- обучающиеся должны знать структуру денежного довольствия сотрудников ОВД.

Распределение учебного времени

1	Введение (организационный этап)	5 мин
2	Обсуждение учебных вопросов: понятие и содержание заработной платы формы и системы заработной платы оплата труда при отклонении от нормальных условий труда охрана заработной платы нормирование труда	20 мин 20 мин 20 мин 10 мин 20 мин
3	Заключительная часть занятия	5 мин

Методические указания

Оплата труда работника (заработная плата) выступает в трех категориях: экономической, социальной и правовой. Все три категории неразрывно связаны между собой и исследуются экономистами, социологами, философами, правоведами уже не одно столетие. Социальные и экономические изменения в социуме всегда влияли и будут влиять на взгляды участников трудовых отношений в части заработной платы.

Оплата труда, являясь основным источником дохода работника, выступает как мотивационный механизм. В.Г. Леонтьев определяет мотивационный механизм в качестве систему психофизиологических, психических и социальных предпосылок мотивации как направленного побуждения человеческого поведения и деятельности.

Н.В. Девятаева и О.В. Княжева в своей статье «Развитие системы экономических взглядов на оплату труда» указывают, что «этот (мотивационный) механизм работает очень просто: заработная плата в сознании работников ассоциируется с признанием его значимости и авторитета в организации, является выражением его социального статуса, через призму заработной платы человек оценивает успешность своей работы». Заработная плата является неким стимулятором роста и не только для работников, но и для предприятия в целом. Чем выше производительность труда сотрудников, тем эффективнее работает предприятие. А что может замотивировать работника на развитие? Конечно, материальная выгода. Увеличение заработной платы дает рост благосостояния населения. Высокая заработная плата всегда может заинтересовать любого работника, что влияет на производительность труда и в итоге – на развитие экономики страны.

Однако всегда ли работодатель готов достойно оплачивать труд своего сотрудника? Как показывает практика, это далеко не так. Трудовое законодательство России служит защите прав и интересов работников и работодателей, достижению оптимального согласования интересов сторон трудовых отношений, разрешению трудовых споров и многому другому (ст. 1 ТК РФ).

Основные понятия и определения вопроса оплаты труда закреплены в ст. 129 ТК РФ. В этой же статье определяется понятие заработной платы: это «вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)».

Обучающиеся должны понимать, что заработная плата является существенным условием трудового договора и, будучи основным

элементом трудового правоотношения, обладает набором определенных признаков:

- регулярное вознаграждение работника за исполнение своих трудовых обязанностей (ст. 136 ТК РФ);
- вознаграждение устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ст. 135 ТК РФ);
- вознаграждение выплачивается по общему правилу в денежной форме (ст. 131 ТК РФ);
- максимальный размер вознаграждения не ограничивается (ст. 132 ТК РФ);
- минимальный размер вознаграждения устанавливается государством (ст. 130 ТК РФ);
- размер вознаграждения основывается на установленных тарифных нормах (ст. 129 и 143 ТК РФ);
- учитывается трудовой вклад работника (ст. 132 ТК РФ).

Обучающиеся должны понимать особую роль коллективных договоров, соглашений, локальных нормативных актов и иных нормативных правовых документов, содержащих нормы трудового права, которые устанавливают систему оплаты труда у работодателя.

В изучаемой теме особое место занимают государственные гарантии оплаты труда. Так, согласно ст. 133 ТК РФ «минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения»; согласно ст. 134 ТК РФ и определению Конституционного Суда РФ от 19.11.2015 № 2618-О работодатель должен принимать меры для повышения уровня реального содержания заработной платы (норма сформулирована императивно); ст. 132 ТК РФ защищает трудящихся от «дискриминации при установлении и изменении условий оплаты труда»; ст. 135, 142, 157, 236, 237 ТК РФ защищают работника от незаконных удержаний из заработной платы и нарушений их материальных интересов. Однако главенствующую роль в данном вопросе занимает Конституция РФ: согласно ст. 7 и 37 каждый

имеет право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены, на вознаграждение за труд без какой бы то ни было дискриминации и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда, а также право на защиту от безработицы.

Обучающиеся должны знать, что ТК РФ гарантирует «государственное содействие системной организации нормирования труда» (ст. 159 ТК РФ). Согласно ст. 160 ТК РФ нормы труда определяются как нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы и устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда. Нормирование труда имеет устойчивую связь с оплатой труда и рабочим временем. Нормы труда служат для расчета трудоемкости работ, стоимости затрат на виды работ, а также для определения количества выполняемой работы. На практике выделяют следующие нормы труда: нормы выработки, нормы времени и нормы обслуживания.

При изучении данной темы обучающиеся должны усвоить порядок разработки, введения и пересмотра норм труда (ст. 162 ТК РФ), а также понимать значение и сущность нормирования труда для работников и работодателя.

А.Н. Савичева в своей статье «Нормирование труда как фактор повышения конкурентоспособности предприятия» определяет цель нормирования труда на предприятии как «обеспечение эффективного использования его производственного и трудового потенциала конкурентоспособности выпускаемой продукции на основе целенаправленных усилий по снижению трудовых затрат в результате внедрения достижений науки и передового опыта своевременного их отражения в нормах».

Вопросы для обсуждения

1. Что входит в понятие «базовый должностной оклад»?
2. Перечислите, что включается в систему основных государственных гарантий по оплате труда работников.

3. Раскройте понятие «минимальный размер оплаты труда». Для чего он применяется и каким образом устанавливается?

4. Назовите лиц, которые имеют право получить заработную плату умершего работника и назовите сроки ее выдачи.

5. Объясните фразу «оплата труда в особых условиях». Назовите нормативные правовые акты, которые регламентируют оплату труда в особых условиях.

6. Если изготовленная продукция оказалась браком, то как будет осуществляться оплата труда?

Задачи

Задача 1

При проведении проверки клининговой компании были обнаружены нарушения: заработная плата сотрудников была ниже прожиточного уровня. Клининговая компания была открыта ИП Арбузовым М.А. Трудовая инспекция указала ИП Арбузову М.А на серьезные нарушения. Арбузов ответил, что заработная плата устанавливается трудовым договором и все сотрудники согласились и подписали трудовой договор. Арбузов утверждал, что он является индивидуальным предпринимателем и может устанавливать любую заработную плату.

Дайте юридическое заключение по данному вопросу.

Задача 2

Работник ООО «Диван» В.П. Громов (пенсионер) обратился за консультацией в юридическое агентство. Работая столяром 5-го разряда в цеху по сборке мебели, В.П. Громов план выполнял и брака в работе не допускал. Однако заработная плата у него была на 20% ниже, чем у его коллег по цеху. В.П. Громов обратился за разъяснением к директору ООО «Диван». Директор ему ответил, что В.П. Громов является пенсионером, следовательно, получает пенсию, поэтому ему достаточно той заработной платы, которую он получает.

Дайте разъяснения В.П. Громову по данной ситуации.

Задача 3

П.С. Назаров работал слесарем на заводе. Время работы П.С. Назарова на данном предприятии составило семь месяцев, когда он написал заявление на ежегодный отпуск. Отпуск П.С. Назарову был предоставлен (28 календарных дней). Через полтора месяца П.С. Назаров уволился и пришел за расчетом в последний рабочий день. При расчете было произведено удержание из заработной платы за неотработанные дни отпуска. П.С. Назаров указал, что он не согласен с начисленной суммой и ему должны выплатить все полностью, без удержаний. В такой ситуации бухгалтерия отказалась выплатить расчетные при увольнении до решения суда. П.С. Назаров обратился в суд.

Решите дело.

Задача 4

Руководитель ПАО «Связь» приказом по предприятию установил доплату за работу в ночное время – 10% часовой тарифной ставки за каждый час работы в ночное время. Представительный орган работников не согласился с процентным увеличением, так как это не соответствует трудовому законодательству Российской Федерации. Представительный орган работников утверждал, что согласно трудовому законодательству минимальное повышение ставки за работу в ночное время – 20%, поэтому можно только повысить ее размер, а понижать запрещено законом. Руководитель прекратил переговоры с представительным органом работников и подписал приказ, который ввел в действие положение об оплате труда в ночное время в новой редакции. Профсоюз обратился в комиссию по трудовым спорам.

Решите дело.

Задача 5

На мебельное предприятие поступил срочный заказ. Столяр 5-го разряда В.Д. Шевелев и столяр 6-го разряда К.И. Безруков по устному распоряжению руководителя предприятия были оставлены на рабочем месте после окончания трудового дня. Срочную работу

столяры выполнили за четыре дня, когда оставались после смены до 23.00. По окончании месяца В.Д. Шевелев и К.И. Безруков получили зарплату, равную обычному месячному заработку. Работники обратились в бухгалтерию за разъяснениями. Бухгалтерия ответила, что у них нет документа, подтверждающего работу В.Д. Шевелева и К.И. Безрукова. Работники обратились в прокуратуру.

Назовите нарушения, которые были допущены на мебельном предприятии. Как называются работы, которые выполняли рабочие по окончании рабочего дня. Назовите порядок их оплаты.

Задача 6

На молочном заводе был обнаружен брак: сметана была нестандартная по кислотности и пониженной жирности. Когда составлялся акт о партии бракованной сметаны, начальник смены пояснил, что это произошло из-за молока плохого качества, а технология изготовления сметаны нарушена не была. Расследование, которое провела комиссия, показало, что молоко действительно было низкого качества. Это обстоятельство и привело к браку. Руководитель молочного завода лишил начальника смены, который допустил брак, части заработной платы, мотивировав это тем, что молокозавод несет убытки. Начальник смены обратился для решения вопроса в комиссию по трудовым спорам.

Как вы считаете, правомерно ли решение руководителя молочного завода? Как происходит оплата труда при изготовлении продукции, оказавшейся браком. Дайте юридическое заключение.

Задача 7

На предприятии ООО «ТеплоТрасса» произошла авария на изношенном участке теплосети. Для ликвидации аварии была привлечена бригада из семи человек. Работы были оформлены как сверхурочные. Поскольку работы по ликвидации аварии длились несколько дней и пришлось на рабочий день и два выходных, то работники написали заявление на оплату в двойном размере и предоставление дополнительных дней к отпуску.

Как оплачивается работа, произведенная сверх нормы рабочего времени в выходные и нерабочие праздничные дни? Дайте юридическое заключение по данной ситуации.

Задача 8

Слесарь К.А. Куценко проработал 20 дней в апреле на повременной оплате труда и четыре дня у него был фиксированный размер оплаты труда. Повременная (часовая) тарифная ставка К.А. Куценко – 600 рублей, а оклад за календарный месяц составил 30 тыс. рублей.

Посчитайте заработок К.А. Куценко за апрель. Какая оплата труда более выгодна для слесаря К.А. Куценко?

Задача 9

Юрисконсульт ООО «Вектор» должен был подготовить проект договора на поставку трех комбайнов, но договор составлен не был, так как в офисе в течение двух дней отсутствовала электроэнергия (произошла авария на подстанции). Поскольку проект договора не был составлен в срок, руководитель наказал юрисконсульта – лишил его премии за текущий месяц и не оплатил два рабочих дня.

Правильно ли поступил работодатель? Определите порядок оплаты труда при неисполнении трудовых (должностных) обязанностей.

Задача 10

Руководство ООО «Стрела» подготовило новое положение об оплате труда и премировании работников. Согласно этому положению у одних работников заработная плата повышалась на 25%, а у других – понижалась на 40%. Представительный орган работников не согласился с новым положением об оплате и не дал заключение по данному вопросу.

Правильно ли поступил представительный орган работников? Как далее должно действовать руководство ООО «Стрела»? Дайте юридическое заключение по данному вопросу.

Темы докладов, рефератов и сообщений

1. Методы правового регулирования заработной платы на современном этапе в России и за рубежом (на примере нескольких стран).
2. Денежное довольствие сотрудников органов внутренних дел: структура, порядок обеспечения, нормативные правовые акты.
3. Оплата труда: экономическая и правовая составляющие.
4. Заработная плата через призму производительности труда.
5. Установление заработной платы различным категориям работников: варианты, условия, порядок.
6. Нормирование труда как способ повышения эффективности предприятия и его правовая составляющая.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте краткую характеристику таким понятиям, как «оплата труда» и «нормирование труда».
2. Назовите основные государственные гарантии по оплате труда работников.
3. Раскройте понятие «оплата по труду».
4. Перечислите формы оплаты труда, которые разрешены законом, а также назовите запрещенные формы выплаты заработной платы.
5. Каков порядок установления МРОТ? Назовите нормативные правовые акты, которые регулируют этот вопрос.
6. Какие правовые акты устанавливают сроки выплаты заработной платы?
7. Какие правовые акты устанавливают систему оплаты труда на производстве, что входит в ее понятие?
8. Каков максимальный размер удержаний из заработной платы?
9. Уровень профессиональной подготовки работника и тарифная система оплаты труда: соотнесите эти понятия, определите их взаимосвязь.
10. Какие факторы влияют на нормы труда?

11. Какие условия должен обеспечить работодатель для выполнения работниками норм выработки? Перечислите их.

12. Раскройте вопрос: системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений.

Литература

Нормативные правовые акты

1. Конвенция МОТ № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (Женева, 22.06.1970). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

2. Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12.12.1993 (с поправками). Там же.

3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Там же.

4. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 16.12.2019). Там же.

5. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ (с изм. и доп. от 01.03.2020). Там же.

6. О минимальном размере оплаты труда: федер. закон от 19.06.2000 № 82-ФЗ (с изм. и доп. 27.12.2019). Там же.

7. О внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации в связи с принятием Федерального закона «О специальной оценке условий труда»: федер. закон от 28.12.2013 № 421-ФЗ (с изм. и доп. от 01.04.2019). Там же.

8. О специальной оценке условий труда: федер. закон от 28.12.2013 № 426-ФЗ (с изм. и доп. от 27.12.2019). Там же.

9. О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных орга-

нов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений (вместе с Положением об установлении систем оплаты труда работников федеральных бюджетных, автономных и казенных учреждений): постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 (с изм. и доп. от 19.01.2019). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

Основная литература

1. Гасанов К.К. и др. Трудовое право: учеб. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2019. – 551 с.
2. Куренной А.М. и др. Трудовое право России: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2019. – 624 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2016. – Режим доступа: Электронная библиотека КрУ МВД России, требуется авторизация.
2. Девятаева Н.В., Княжева О.В. Развитие системы экономических взглядов на оплату труда // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2014. – № 4-1. – С. 213–218.
3. Зорина О.О. Тепло ли тебе, работник? // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 2. – С. 24–27.
4. 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.
5. Новрадова-Василиади С.М. Совершенствование законодательства о рабочем времени отдельных категорий работников в современных условиях рынка труда // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 1. – С. 43–45.
6. Савичева А.Н. Нормирование труда как фактор повышения конкурентоспособности предприятия // Теоретическая экономика. – 2014. – № 1 (19). – С. 62–66.

Тема 7. Гарантии и компенсации в трудовом праве

Количество времени, отводимого на практическое занятие: 2 часа.

Место проведения: учебная аудитория.

Методы проведения занятия: дискуссия, решение задач в малых группах.

Материальное обеспечение занятия: видеопроектор, учебная доска.

Цели занятия:

- сформировать у обучающихся знания правовых норм, способов и условий, с помощью которых обеспечивается осуществление прав работников в области социально-трудовых отношений;
- сформировать у обучающихся умение свободно ориентироваться в выплатах, назначаемых в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и иными федеральными законами;
- обучающимся необходимо усвоить, что гарантийные выплаты предоставляются работникам в случаях отсутствия заработка по не зависящим от них причинам;
- обучающиеся должны знать о случаях предоставления работодателем гарантий и компенсаций работникам предприятия, закрепленных в ТК РФ;
- обучающиеся должны иметь представление о значении системы гарантий и компенсаций, которые необходимы к исполнению работодателем;
- содействовать развитию мировоззрения обучающихся;
- научить правильно и свободно ориентироваться в нормативных правовых документах, которые регулируют трудовые и тесно связанные с ними отношения.

Распределение учебного времени

1	Введение (организационный этап)	5 мин
2	Проведение дискуссии по вопросам Решение задач	20 мин 60 мин
3	Заключительная часть занятия	5 мин

Методические указания

Гарантиям и компенсациям посвящен раздел VII ТК РФ.

Основу правовых знаний по данной теме составляют понятия гарантий и компенсаций, а также случаи их предоставления. Понятия закреплены в ст. 164 ТК РФ: *гарантии* – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений; *компенсации* – денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами. При предоставлении гарантий и компенсаций соответствующие выплаты производятся за счет средств работодателя (ст. 165 ТК РФ).

Трудовой кодекс с РФ предусматривает:

- гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность;
- гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей;
- гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук;
- гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора;
- другие гарантии и компенсации.

При изучении настоящей темы обучающиеся должны уделить внимание вопросам, которые связаны с гарантиями при направлении

работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность. Эти вопросы регулируются гл. 24 ТК РФ. Понятие служебной командировки закреплено в ст. 166 ТК РФ: *служебная командировка* – поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Особенности направления работников в служебные командировки устанавливаются в порядке, определяемом Правительством РФ (постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (вместе с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки)). Направление работников в служебные командировки, а также порядок возмещения командировочных расходов регулируются следующими нормативными правовыми актами: постановление Правительства РФ от 02.10.2002 № 729 «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам, заключившим трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работникам государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений»; постановление Правительства РФ от 26.12.2005 № 812 «О размере и порядке выплаты суточных в иностранной валюте и надбавок к суточным в иностранной валюте при служебных командировках на территории иностранных государств работников, заключивших трудовой договор о работе в федеральных государственных органах, работников государственных внебюджетных фондов Российской Федерации, федеральных государственных учреждений»; Указ Президента РФ от 18.07.2005 № 813 «О порядке и условиях командирования федеральных государственных гражданских служащих».

Обучающиеся должны знать о гарантиях и компенсациях работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей. Работодатель освобождает работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время исполнения им государственных или общественных обязанностей, а компенсацию неполученной заработной платы производит тот государствен-

ный орган или общественное объединение, которые привлекли работника к исполнению вышеуказанных обязанностей. Данный вопрос регулируется не только ТК РФ, но и другими нормативными правовыми актами: Федеральным конституционным законом от 31.12.1996 № 1-ФКЗ (в ред. от 30.10.2018) «О судебной системе Российской Федерации»; федеральными законами от 12.06.2002 № 67-ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан Российской Федерации», от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» и др.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук или доктора наук, регламентируются гл. 26 ТК РФ и Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации». Гарантии и их содержание, размеры выплат зависят от типа образовательного учреждения, формы обучения, наличия или отсутствия у образовательной организации государственной аккредитации. Необходимо отметить, что работодатель обязан предоставить все закрепленные в трудовом законодательстве гарантии и компенсации работнику, который осуществляет обучение впервые на соответствующем образовательном уровне. Гарантии и компенсации, которые полагаются работникам при расторжении трудового договора, закреплены в гл. 27 ТК РФ, а также в трудовом договоре между работником и работодателем.

Обучающимся необходимо понимать, что большинство гарантий и компенсаций предусмотрено в ТК РФ, но есть и такие, которые закреплены в иных федеральных законах Российской Федерации.

Вопросы для обсуждения

1. Кто и в каком объеме возмещает работнику расходы, связанные со служебными поездками?
2. При каких условиях работодатель возмещает расходы работнику, который переезжает на работу в другую местность?

3. Существуют ли гарантии сотрудникам, избранным и работающим в профсоюзной организации и в комиссии по трудовым спорам? Если да, то какие?

4. Озвучьте возможность получения гарантий и компенсаций людям, которые сочетают учебу и работу.

5. Какие гарантии предоставляются руководителю организации при расторжении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации?

6. Выходное пособие: понятие, размер и порядок предоставления.

Задачи

Задача 1

Сотрудник ПАО «Звон» М.В. Марченко, который жил и работал в Новосибирске, подписал трудовое соглашение о работе в краснодарском филиале организации. В трудовом соглашении было указано, что работодатель возмещает расходы, связанные с его переездом. В Новосибирске М.В. Марченко проживал с семьей, и при переезде в Краснодар работодатель отказался оплачивать авиаперелет его семьи, сославшись на то, что в трудовом соглашении М.В. Марченко нет условий об этом. М.В. Марченко обратился за консультацией к юристу.

Дайте ответ М.В. Марченко.

Задача 2

А.С. Дудинова окончила юридический колледж и поступила в высшее учебное заведение на факультет заочного обучения по специальности «Юриспруденция». Руководитель отказал А.С. Дудиновой в предоставлении дополнительного (ученического) отпуска с сохранением среднего заработка, сославшись на то, что уже предоставлял А.С. Дудиновой оплачиваемые ученические отпуска, когда она училась в юридическом колледже.

Перечислите основания и определите порядок предоставления гарантий и компенсаций работникам, которые совмещают работу с обучением. Дайте юридическое заключение.

Задача 3

А.В. Дубовиков имеет звание «Почетный донор России» (у него редкая группа крови). А.В. Дубовиков был вызван для сдачи крови на станцию переливания. После донации крови он отправился домой, так как это был выходной день – суббота. В понедельник А.В. Дубовиков написал заявление, в котором просил присоединить два дополнительных выходных дня к отпуску. Работодатель отказал А.В. Дубовикову, сославшись на то, что он уже их использовал (суббота – день сдачи крови и воскресенье – выходной день). А.В. Дубовиков обратился за разъяснением в юридическую консультацию. На какие гарантии и компенсации он имеет право?

Задача 4

О.П. Иващенко попросила начальника подразделения сохранить средний заработок за период прохождения ежемесячного диспансерного обследования в медицинском учреждении в связи с беременностью. Руководитель ответил отказом и предложил О.П. Иващенко оформить выходной без сохранения заработной платы.

Правомерны ли действия начальника подразделения? Дайте юридическое заключение.

Задача 5

Р.С. Зинченко является студентом заочной формы обучения Кубанского государственного аграрного университета. 1 сентября 2019 г. Р.С. Зинченко написал заявление на имя директора ООО «Холод», сотрудником которого он является, о том, чтобы ему предоставляли один дополнительный выходной день раз в неделю. Р.С. Зинченко полагал, что работодатель должен предоставить ему время для написания дипломного проекта.

Подлежит ли удовлетворению заявление Р.С. Зинченко?

Перечислите гарантии и льготы, которыми может воспользоваться Р.С. Зинченко, будучи студентом заочной формы обучения?

Задача 6

В.Н. Тихонов, начальник структурного подразделения ПАО «ИнфоДом», стал свидетелем квартирной кражи. 30 апреля 2020 г. его вызвали в отдел полиции для дачи показаний. Однако руководитель В.Н. Тихонова не отпустил его с работы, так как В.Н. Тихонов должен был контролировать ремонт линии связи.

Дайте юридическое заключение по данному вопросу.

Задача 7

В.П. Дрёмов работает в ООО «Холод-ЮГ» механиком по установке, монтажу, пусконаладочным работам, сервисному и техническому обслуживанию холодильного оборудования. Поскольку организации, которые обслуживает В.П. Дрёмов, расположены в разных районах Краснодарского края, то он пользуется личным автомобилем.

Имеет ли В.П. Дрёмов право на возмещение расходов при эксплуатации личного автомобиля в служебных целях? Дайте юридическое заключение по данному вопросу.

Задача 8

30 марта 2019 г. механик К.Ю. Смирнов (работник компрессорного завода), выполняя свои трудовые обязанности, пренебрег инструкцией по технике безопасности, что повлекло за собой травму руки. Четыре месяца он был нетрудоспособен. По истечении этого времени К.Ю. Смирнов получил направление на медико-социальную экспертизу, в результате которой был признан инвалидом третьей группы. В рекомендациях было указано, что К.Ю. Смирнову требуются более щадящие условия труда. К.Ю. Смирнов подал заявление руководству компрессорного завода, в котором просил о переводе его на другую работу (в соответствии с медицинским заключением). Руководство компрессорного завода удовлетворило просьбу. К.Ю. Смирнов был переведен на другую работу с понижением оклада на 20%. Данное обстоятельство расстроило К.Ю. Смирнова и он обратился в комиссию по трудовым спорам.

Дайте юридическую оценку.

Задача 9

Главный инженер завода А.П. Вожакова была направлена в командировку для оформления документации по экспериментальному образцу, который успешно прошел испытания и готовился к запуску в серийное производство. Срок командировки составлял два месяца. Однако А.П. Вожакова от командировки отказалась, так как ей не с кем было оставить двоих несовершеннолетних детей (4 и 6 лет). Руководство завода настаивало на командировке, и приказ отменен не был.

А.П. Вожакова не поехала в командировку и осталась на своем рабочем месте. Руководство завода уволило А.П. Вожакову за прогул. А.П. Вожакова обратилась в суд.

Решите дело.

Задача 10

27 апреля 2019 г. Е.Г. Василькова участвовала в комиссии по трудовым спорам в качестве представителя работников при рассмотрении трудового спора между электриком Ф.Н. Васюткиным и ПАО «ЗавКат». Разбирательство длилось три часа. 28 апреля 2019 г. руководство ПАО «ЗавКат» объявило Е.Г. Васильковой выговор за отсутствие на рабочем месте. Она обратилась за консультацией к юристу.

Дайте юридическую консультацию.

Темы докладов, рефератов и сообщений

1. Гарантии сотруднику ОВД при временной нетрудоспособности.
2. Гарантии и компенсации сотрудникам МВД, уволенным по состоянию здоровья.
3. Реализация своих прав на гарантии и компенсации в трудовых отношениях.
4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением высшего образования – подготовки кадров высшей квалификации, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата наук.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте понятие гарантий.
2. Дайте понятие компенсаций.
3. В чем различие между гарантиями и компенсациями?
4. Перечислите условия, при которых работодатель обязан предоставить работнику определенный объем компенсаций и гарантий.
5. Что означает понятие «служебная командировка»?
6. Служебная командировка: перечислите возмещаемые расходы работника.
7. Выполнение трудовых обязанностей работника с использованием его личного имущества: возмещение затрат работодателем.
8. Переезд сотрудника на работу в другую местность: перечислите гарантии и компенсации, предоставляемые работодателем.
9. Назовите гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве.
10. Назовите гарантии и компенсации при профессиональном заболевании.
11. Понятие выходного пособия. В каких случаях оно выплачивается?
12. Кто имеет преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников?

Литература

Нормативные правовые акты

1. Конвенция МОТ № 131 об установлении минимальной заработной платы с особым учетом развивающихся стран (Женева, 22.06.1970). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
2. Конвенция МОТ № 17 о возмещении трудящимся при несчастных случаях на производстве (Женева, 10.06.1925). Там же.
3. Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12.12.1993 (с поправками). Там же.
4. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Там же.

5. О полиции: федер. закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (с изм. и доп. от 06.02.2020). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

6. О службе в органах внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 30.11.2011 № 342-ФЗ (с изм. и доп. от 16.12.2019). Там же.

7. О социальных гарантиях сотрудникам органов внутренних дел Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации: федер. закон от 19.07.2011 № 247-ФЗ (с изм. и доп. от 01.03.2020). Там же.

8. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (с изм. и доп. от 03.07.2016). Там же.

9. О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: федер. закон от 01.05.1999 № 92-ФЗ (с изм. и доп. от 28.12.2016). Там же.

10. О порядке и условиях командирования федеральных государственных гражданских служащих: указ Президента РФ от 18.07.2005 № 813 (с изм. и доп. от 03.04.2020). Там же.

Основная литература

1. Гасанов К.К. и др. Трудовое право: учеб. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2019. – 551 с.

2. Куренной А.М. и др. Трудовое право России: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2019. – 624 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2016. – Режим доступа: Электронная библиотека КрУ МВД России, требуется авторизация.

2. Коржаненков Ю.Б. Лица с семейными обязанностями как межотраслевые субъекты трудового права и права социального обеспечения // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 4. – С. 14–17.

3. Миронов Д.В. Гарантии и компенсации в сфере труда // Законодательство и экономика. – 2016. – № 1. – С. 39–42.

4. Саликова Н.М., Кучина Ю.А. Перевод в другую местность вместе с работодателем: проблемы правового регулирования // Трудовое право в России и за рубежом. – 2018. – № 1. – С. 32–35.

Тема 8. Трудовая дисциплина

Количество времени, отводимого на практическое занятие: 2 часа.

Место проведения: учебная аудитория.

Методы проведения занятия: дискуссия, решение задач в малых группах.

Материальное обеспечение занятия: видеопроектор, учебная доска.

Цели занятия:

- получить знания о правовых нормах, которые регулируют общественные отношения, возникающие в сфере трудовой дисциплины;
- обозначить методы применения трудовой дисциплины и систему поощрений за труд;
- изучить особенности дисциплинарной ответственности в правоохранительных органах;
- раскрыть понятие дисциплинарного проступка, в том числе его применение в деятельности ОВД;
- рассмотреть меры дисциплинарных взысканий, применяемых к работнику, в том числе при прохождении службы в МВД;
- изучить порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности;
- научить ориентироваться в нормативных источниках, регулирующих вопросы трудовой дисциплины и поощрений в сфере труда.

Распределение учебного времени

1	Введение (организационный этап)	5 мин
2	Проведение дискуссии по вопросам Решение задач	20 мин 60 мин
3	Заключительная часть занятия	5 мин

Методические указания

Начать изучение темы необходимо с раскрытия понятия «дисциплина труда». Здесь следует отметить, что дисциплина труда регламентируется разделом VIII ТК РФ.

Трудовая дисциплина позволяет обеспечить соблюдение работниками трудовых обязанностей. В трудовом праве *трудовая дисциплина* является правовым институтом, совокупностью правовых норм, которые регулируют общественные отношения, складывающиеся при выполнении правил внутреннего трудового распорядка и применении дисциплинарных взысканий.

Трудовая дисциплина закреплена в гл. 29–30 ТК РФ, а также регламентируется правилами внутреннего трудового распорядка и иными локальными актами (например, уставами о дисциплине). За нарушение правил трудовой дисциплины в должностных инструкциях, других нормативных правовых актах Российской Федерации и локальных нормативных актах, принятых и утвержденных работодателем, может предусматриваться ответственность.

Методы обеспечения трудовой дисциплины и ее содержание определяются нормами трудового права. Устанавливаются также меры поощрения за добросовестное выполнение должностных обязанностей, закрепляется понятие дисциплинарного проступка, предусматриваются различные виды дисциплинарных взысканий и порядок их применения. В нормах трудового права закреплена и система мер дисциплинарной ответственности.

С дисциплиной труда связано выполнение обязанностей по должности работника, в том числе обязанности прибытия на работу в определенное время и обязанности выполнить работу в течение рабочего времени (дня).

Все работники обязаны соблюдать дисциплину труда и те правила поведения, которые закреплены ТК РФ, нормами федерального законодательства, условиями коллективного договора, соглашениями, локальными актами, утвержденными на предприятии, трудовым договором, который был заключен с работником (ст. 189 ТК РФ).

На работодателя возложена обязанность создания условий для соблюдения трудовой дисциплины в организации всеми работниками.

Дисциплинарная ответственность может возникнуть тогда, когда был совершен дисциплинарный проступок, который порождает юридические последствия, при наступлении которых происходит применение мер дисциплинарных взысканий.

Вместе с тем, согласно действующему законодательству Российской Федерации, привлечение к дисциплинарной ответственности осуществляется не только к работнику, но и к работодателю, должностному лицу.

Для изучения темы дисциплины следует обратить внимание и на положения ТК РФ, которыми закрепляются различные меры поощрения за труд для работников, добросовестно исполняющих свои должностные обязанности: объявление благодарности, награждение почетной грамотой, выдача премий, ценных подарков и т. д.

Рассматривая тему трудовой дисциплины, следует изучить положения о порядке привлечения к дисциплинарной ответственности. Речь идет об ответственности работников и служащих. Здесь необходимо раскрыть понятие «дисциплинарный проступок», поскольку он является основанием для наступления дисциплинарной ответственности.

Трудовой кодекс РФ (ст. 192) содержит определение дисциплинарного проступка: это неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника трудовых обязанностей, которые возложены на него.

За совершение дисциплинарного проступка, т. е. за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей, работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание;
- 2) выговор;
- 3) увольнение по соответствующим основаниям.

Дисциплинарная ответственность называется видом юридической ответственности, которая связана с применением администрацией работодателя к работнику мер дисциплинарного взыскания в случае нарушения должностных обязанностей и правил трудового распорядка.

Трудовым кодексом РФ также закрепляются порядок, сроки применения дисциплинарных взысканий. На это необходимо обратить внимание при изучении темы.

Нарушение трудовой дисциплины может привести к наступлению общественно опасных и тяжких последствий, в том числе совершению административных правонарушений и преступлений, влекущих административную и уголовную ответственность (например, речь идет о неисполнении должностных обязанностей, повлекших нарушение правил охраны труда при движении и эксплуатации различных видов транспорта, и т. п.).

В рамках данной темы следует рассмотреть вопросы взаимодействия трудовых коллективов, работников и должностных лиц различных сфер деятельности, в том числе правоохранительной, для обеспечения укрепления трудовой дисциплины и охраны общественного порядка. Это позволит создать условия для обеспечения охраны общественного порядка и борьбы с преступлениями, укрепить трудовую дисциплину, добиться бережного отношения к имуществу.

Вопросы для обсуждения

1. Какими методами обеспечивается дисциплина труда?
2. Какими нормативными правовыми актами предусматриваются требования к содержанию и порядку утверждения работодателем правил внутреннего трудового распорядка?
3. В течение какого срока работник может быть привлечен к дисциплинарной ответственности?

4. Дисциплинарная ответственность согласно положениям трудового законодательства и основания ее наступления.

5. Какими нормативными актами Российской Федерации предусматривается специальная дисциплинарная ответственность?

6. Какие виды дисциплинарных взысканий подлежат применению в соответствии с положениями и уставами о дисциплине?

Задачи

Задача 1

Во время пожара, возникшего на складе, директор предприятия поручил заведующему складом Степанову принять меры для спасения оборудования и имущества предприятия. Степанов не стал принимать данные меры, объяснив, что это не входит в его должностные обязанности. Степанову было назначено дисциплинарное взыскание в виде выговора за неисполнение должностных обязанностей. В результате проведенного расследования была установлена причина пожара на складе, которая заключалась в неосторожном обращении работников склада с электрическими приборами. По приказу директора работникам склада не выплатили ежеквартальную премию, а также к ним были применены дисциплинарные взыскания в виде выговора. Заведующий складом Степанов был уволен на основании п. 7 ст. 81 ТК РФ за нарушение трудовой дисциплины.

Оцените правомерность действий работников и работодателя?

Задача 2

Гражданин Кирюшин при приеме на работу заключил трудовой договор с ООО «Югэнергоремонт», в котором была указана должность специалиста по вопросам охраны труда и техники безопасности. В трудовом договоре также была указана дата начала работы – 30 сентября. В день выхода на работу Кирюшин не прибыл на рабочее место и не приступил к выполнению своих обязанностей, после чего был уволен за прогул.

Правомерны ли действия работодателя? Что должен был предпринять в данном случае работник?

Задача 3

На общем собрании работников предприятия ЗАО «Нефте-промпроект» решались вопросы о присоединении общества к другому юридическому лицу – ООО «Югнефтеавтоматика», об изменении товаров и вида производства в связи со спросом на рынке товаров, работ и услуг, а также о сокращении штата работников. По результатам собрания были приняты некоторые решения. Одна из работников Осинцева не согласилась с решениями и стала собирать группу сотрудников, которым сообщила о нарушении их трудовых прав и необходимости обратиться в профсоюзный комитет, созданный не на предприятии. После этого работодателем был издан приказ о применении к Осинцевой дисциплинарного взыскания в форме выговора. Для обжалования законности применения дисциплинарного взыскания Осинцева обратилась в суд.

Насколько законно и обоснованно применение данного дисциплинарного взыскания? Решите дело.

Задача 4

Евдакимов работал в должности токаря 6-го разряда на заводе в первую смену (с 8.00 до 12.00), согласно утвержденному графику. На основании приказа директора завода, который был согласован с председателем профсоюзного комитета, Евдакимова перевели на работу во вторую смену (с 13.00 до 19.00) в связи с производственной необходимостью. Евдакимов отказался от работы во вторую смену, мотивируя отказ тем, что он осуществляет уход за больной матерью, которая находится на его иждивении. В первой половине дня уход за ней осуществляла медсестра, которую пригласил Евдакимов, а во второй половине дня уход за матерью он осуществлял сам. С учетом этого был изначально составлен график сменности, согласно которому Евдакимов работал в первую смену. По мнению Евдакимова, при изменении графика сменности происходит изменение его условий труда. Администрация завода не предупреждала работника о данных изменениях. Евдакимов принял решение не выходить на работу во вторую смену, после чего ему в тот же

рабочий день было назначено взыскание в виде выговора. Евдакимов обжаловал приказ о назначении выговора в КТС.

Решите дело и оцените законность применения дисциплинарного взыскания.

Задача 5

На птицефабрике «Новомышастовская» были подготовлены к утверждению правила внутреннего трудового распорядка. При утверждении документа было предложено дополнить перечень дисциплинарных взысканий предупреждением, замечанием, выговором, строгим выговором, лишением отпуска лиц, совершивших прогул, штрафом до 50% от размера заработной платы для лиц, которые прибывают на работу в состоянии алкогольного опьянения, а также увольнением.

Насколько правомерно данное предложение?

Каким органом разрабатываются и утверждаются правила внутреннего трудового распорядка? Какой порядок обжалования и отмены правил внутреннего трудового распорядка предусмотрен в трудовом законодательстве?

Задача 6

На предприятии были утверждены правила внутреннего трудового распорядка, содержавшие такие меры дисциплинарного взыскания, как выговор, лишение отпуска работника, совершившего прогул, увольнение женщин, которые имеют детей до 1,5 лет при допущении ими нарушений правил трудовой дисциплины и трудового распорядка.

Является ли данный локальный акт работодателя законным?

Задача 7

Начальник структурного подразделения УЭБиПК ОМВД по Абинскому району обратился к начальнику ОМВД с просьбой уволить за неоднократное нарушение правил трудовой дисциплины сотрудника Никонова, которому 4 месяца назад был объявлен выговор за то, что он допустил прогул и снова нарушил трудовую дисциплину.

плину. В кабинете начальника ОМВД Никонов утверждал, что ему неизвестно о применении предыдущего дисциплинарного взыскания. Начальник структурного подразделения пояснил, что приказ о применении выговора Никонову был размещен на официальном стенде, поэтому он знал об этом и помнил. Когда работника знакомили с приказом, стало известно, что Никонов в нем расписывался.

Как может быть решен спор?

Задача 8

Администрация предприятия подготовила проект приказа о применении мер дисциплинарной ответственности в случае неисполнения должностных обязанностей работником, который является членом областного комитета профсоюза.

Требуется ли согласовывать данный приказ с профсоюзным комитетом либо вышестоящим органом профсоюза?

Задача 9

За ненадлежащее выполнение без уважительных причин производственного задания администрация предприятия объявила работнику выговор и перенесла очередной отпуск работника на другое время. Правомерны ли действия администрации предприятия?

Задача 10

Работники железнодорожной станции Самойлов и Иваненко за 2 часа до работы распивали спиртные напитки в общежитии станции. Этот факт выявил начальник станции. В день выявления правонарушения Самойлов и Иваненко не были допущены к работе, был составлен акт и с работников затребованы письменные объяснения. Спустя несколько дней Самойлов и Иваненко представили работодателю объяснительные записки. На основании представленных документов по приказу начальника железнодорожной станции Самойлову и Иваненко объявили взыскание в виде выговора с лишением каждой ежемесячной премии. Работники обратились с жалобой в КТС для защиты своих трудовых прав. В жалобе они указали, что распивали спиртные напитки не в рабочее время, а за

2 часа до начала их смены, к началу смены они были трезвы. В связи с этим в жалобе они просили отмены применения дисциплинарного взыскания и выплаты ежемесячной премии.

Решите спор.

Темы докладов, рефератов и сообщений

1. Общее понятие внутреннего трудового распорядка.
2. Понятие и основные признаки дисциплинарного проступка. Соотношение дисциплинарного проступка и административного правонарушения.
3. Дисциплинарные взыскания и их общая характеристика.
4. Порядок и основания привлечения сотрудников органов внутренних дел к дисциплинарной ответственности.
5. Общее понятие поощрения в трудовом праве, классификация поощрений.
6. Порядок снятия дисциплинарных взысканий.

Вопросы для самоконтроля

1. Дайте понятие трудовой дисциплины. Каковы методы ее обеспечения?
2. Что представляет собой внутренний трудовой распорядок организации?
3. Виды мер поощрения, предусмотренные нормами трудового законодательства?
4. Основания классификации субъектов дисциплинарного проступка.
5. Какие существуют объекты дисциплинарного проступка?
6. Дайте общую характеристику мер дисциплинарной ответственности?
7. Назовите сроки наложения и снятия дисциплинарных взысканий, которые предусмотрены в ТК РФ?

Литература

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации: принята на всенародном голосовании 12.12.1993 (с поправками). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

2. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Там же.

3. Декларация МОТ Об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19.06.1998).

4. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 31.12.2001 № 195-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Там же.

5. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (с изм. и доп. от 07.04.2020). Там же.

6. О полиции: федер. закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (с изм. и доп. от 06.02.2020). Там же.

7. Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: федер. закон от 24.07.1998 № 125 (с изм. и доп. от 27.12.2019). Там же.

8. О судебной практике применения законодательства, регулирующего вопросы дисциплинарной ответственности судей: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 14.04.2016 № 13. Там же.

Основная литература

1. Гасанов К.К. и др. Трудовое право: учеб. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2019. – 551 с.

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

3. Куренной А.М. и др. Трудовое право России: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2019. – 624 с.

Дополнительная литература

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

2. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2016. – Режим доступа: Электронная библиотека КрУ МВД России, требуется авторизация.

3. Еремина С.Н. Дисциплинарная ответственность судей по нормам трудового права // Российский судья. – 2016. – № 2. – С. 11–16.

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

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

6. Электронные доказательства в трудовых спорах: используем их с опорой на судебную практику: обзор (КонсультантПлюс, 2019). Доступ из справ. правовой системы «КонсультантПлюс».

Тема 9. Охрана труда

Количество времени, отводимого на практическое занятие: 2 часа.

Место проведения: учебная аудитория.

Методы проведения занятия: дискуссия, решение задач в малых группах.

Материальное обеспечение занятия: видеопроектор, учебная доска.

Цели занятия:

- получение обучающимися знаний правовых норм, регулирующих охрану труда;
- изучение системы требований по охране труда;
- раскрытие понятия «охрана труда»;
- анализ системы мер ответственности, применяемых при нарушении норм охраны труда.

Распределение учебного времени

1	Введение (организационный этап)	5 мин
2	Проведение дискуссии по вопросам Решение задач	20 мин 60 мин
3	Заключительная часть занятия	5 мин

Методические указания

Общие условия охраны труда закреплены в разделе X ТК РФ. При изучении данной темы необходимо определиться с понятиями «охрана труда» и «условия труда», закрепляемыми ст. 209 ТК РФ.

Следует обратить внимание на то, что охрану труда называют системным элементом сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, который включает правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические и другие меры восстановительно-реабилитационного характера. Условия труда – это совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность, а также состояние здоровья работников.

Согласно ТК РФ охрана труда является обязанностью работодателя и работников. Охрана труда необходима для того, чтобы не допустить или предупредить возникновение производственного травматизма либо профессиональных заболеваний на предприятии. Согласно ТК РФ безопасные условия труда – это такие условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов.

При выполнении проектирования, строительства используемые технологические процессы и оборудование должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 215 ТК РФ).

Для предупреждения возникновения несчастного случая на производстве и создания более благоприятных условий труда адми-

нистрация предприятия обязана организовать определенную работу. Для проведения этой работы необходимо следовать положениям ст. 212, 217, 219–226 ТК РФ. Самой главной обязанностью работодателя здесь является проведение инструктажей по охране труда и технике безопасности, выдача работникам средств индивидуальной защиты и также другие мероприятия.

Кроме того, для обеспечения социальной защищенности работников необходимы меры борьбы с производственным травматизмом. Статьями 227–231 ТК РФ регламентируется порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Для того чтобы изучить вопросы охраны труда, следует уделить внимание анализу специальных норм ТК РФ, регулирующих охрану здоровья женщин и несовершеннолетних детей, которые являются работниками. Эти вопросы рассматриваются в отдельной теме, где излагаются особенности правового регулирования труда отдельной категории работников.

Рассматривая вопросы охраны труда несовершеннолетних, которые являются работниками, необходимо изучить гл. 42 ТК РФ, содержащую особенности регулирования труда работников возрастных категорий до восемнадцати лет.

Кроме закрепления видов дисциплинарной и административной ответственности, которая наступает при нарушении требований охраны труда и техники безопасности, законодательством Российской Федерации предусмотрена и уголовная ответственность, независимо от того, повлекло это наступление несчастного случая с людьми либо иных тяжких последствий.

Вопросы для обсуждения

1. Какие нормативные акты определяют требования охраны труда и техники безопасности?
2. Какими нормативными правовыми актами определяются условия аттестации рабочих мест?
3. В чем отличие правил охраны труда от требований техники безопасности?

4. Как создается комиссия по проведению расследований несчастных случаев?

5. В чем состоит порядок учета несчастных случаев и профессиональных заболеваний, возникших на производстве?

6. Какой вид юридической ответственности может наступить при допущении нарушений норм по охране труда и технике безопасности?

Задачи

Задача 1

Работник Иванова, работающая в кафе «Марс» в должности бухгалтера, 3 сентября написала заявление на увольнение по собственному желанию. Ранее работник была привлечена к дисциплинарной ответственности в форме выговора за нарушение ею норм охраны труда на предприятии. С 3 по 15 сентября она находилась на больничном. В период нахождения Ивановой на больничном работодателем был издан приказ о ее увольнении по соглашению сторон, но не с 3, а с 15 сентября.

Какой порядок увольнения работника предусмотрен законодательством Российской Федерации? Имеются ли особенности увольнения работников, подвергнутых дисциплинарному взысканию, допустивших нарушение требований охраны труда?

Задача 2

Работник предприятия Тимов ежегодно проходил периодический медицинский осмотр. Один врач по анализам определил у него признаки ранее перенесенного туберкулеза. Однако Тимов скрыл этот факт от работодателя. Перед прохождением медосмотра Тимову было предложено повышение в должности.

После получения информации из медицинской организации о результатах обследования Тимов был уволен с работы, поскольку имел медицинские противопоказания.

Тимов обратился в суд с исковым заявлением, в котором указал, что расторжение с ним трудового договора является необосно-

ванным, так как работодателем нарушены нормы федерального законодательства, содержащие требования к обеспечению охраны здоровья граждан.

Какое решение примет суд? Решите спор.

Задача 3

Руководитель сельскохозяйственного предприятия «Тепличный комплекс» в период летнего сезона принял на работу Осипову для выполнения работ по дезинсекции растений, а также работника Савина для выполнения ежедневных работ в течение 3 часов по уходу за растениями, находящимися в теплицах комплекса. Оцените, насколько правомерными являются действия руководителя.

Задача 4

Работник Авдеев по устному распоряжению работодателя без командировочного удостоверения был направлен в командировку в один из филиалов организации. Для этого Авдееву был предоставлен служебный транспорт, но он им не воспользовался, а отправился в дорогу на своем личном автомобиле. Во время движения по пути в филиал организации Авдеев попал в ДТП, в результате которого работник получил различные травмы, т. е. был причинен вред его здоровью. В больнице по решению врачей медицинской комиссии Авдеева признали инвалидом 2-й группы. Является ли данный несчастный случай производственным? Как будет расследоваться этот случай?

Задача 5

При проведении погрузочно-разгрузочных работ строительный рабочий неоднократно нарушал требования охраны труда. За это он не раз привлекался к дисциплинарной ответственности. Прораб принял решение провести с ним инструктаж по безопасности труда.

К какой юридической ответственности привлекался работник? Какие наказания соответствуют применяемой к нему мере юридической ответственности? Какой инструктаж должен был провести прораб с работником?

Задача 6

Уполномоченный по охране труда профсоюзной организации проверил соблюдение законодательства в сфере охраны труда на предприятии. В результате проверки было установлено, что две работницы не были ознакомлены с инструкцией по охране труда.

Соответствуют ли условия труда женщин действующему трудовому законодательству? Каковы права уполномоченного по охране труда?

Задача 7

Работники цеха Стафилов, Баранов, Палий и Афанасьев в обеденный перерыв играли на предприятии в настольный теннис. В процессе игры Афанасьев вывихнул палец руки. Является ли данная травма производственной? Дайте развернутый ответ.

Задача 8

Бухгалтер Кучеренко, находясь в налоговой инспекции по служебной необходимости в период своего отпуска, упала на мокром полу, в результате чего сломала ногу. Является ли травма Кучеренко производственной?

Задача 9

Во время работы на строительном объекте каменщик Христенко находился на подмостках на высоте 6 метров без наличия страховочного инвентаря. Работник Карпенко стал очевидцем падения каменщика с подмостков. При осмотре Христенко работник Карпенко определил у него открытый перелом голени правой ноги. Карпенко вызвал скорую помощь.

Какие нарушения были допущены работниками? К какой степени тяжести относится данный несчастный случай, если временная утрата трудоспособности составила 60 дней? Каков порядок расследования и оформления несчастного случая?

Задача 10

Во время внеучебных мероприятий слушатели высшего учебного заведения были вывезены на природу. Там они выполняли определенную работу: сажали деревья и расчищали территорию.

Куратор группы не ознакомил слушателей с инструкцией по охране труда во время проведения подобных мероприятий. Один из слушателей, увидев открытый трансформатор, попытался его закрыть, в результате чего его убило током.

Кто должен нести ответственность за нарушение охраны труда? Какая ответственность в данном случае может наступить?

Темы докладов, рефератов и сообщений

1. Правовое регулирование обеспечения охраны труда и техники безопасности.
2. Порядок организации охраны труда.
3. Основные права и обязанности работников в области охраны труда, а также гарантии реализации указанных прав.
4. Работодатель как субъект, обеспечивающий охрану труда и технику безопасности.

Вопросы для самоконтроля

1. В чем состоит понятие охраны труда?
2. В каких источниках трудового законодательства содержатся государственные нормативные требования охраны труда?
3. Каков порядок проведения расследования несчастных случаев, возникших на производстве?
4. Как организуется работа на предприятии для обеспечения охраны труда?
5. Какие права на охрану труда имеются у работников и какие гарантии их реализации предусмотрены трудовым законодательством?
6. Опишите процедуру возмещения вреда, причиненного здоровью работников.

Литература

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
2. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева, 19.06.1998). Там же.
3. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях от 31.12.2001 № 195-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Там же.
4. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения: федер. закон от 30.03.1999 № 52-ФЗ (с изм. и доп. от 26.07.2019). Там же.
5. Об обязательном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: федер. закон от 24.07.1998 № 125 (с изм. и доп. от 27.12.2019). Там же.

Основная литература

1. Гасанов К.К. и др. Трудовое право: учеб. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2019. – 551 с.
2. Колобова С.В., Сергеев Ю.С. Трудовое право России: учеб. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юстицинформ, 2018. – 404 с.
3. Куренной А.М. и др. Трудовое право России: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2019. – 624 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2016. – Режим доступа: Электронная библиотека КрУ МВД России, требуется авторизация.
2. Давыдова О.В. Как применять законодательство о несчастных случаях на производстве? // Промышленность: бухгалтерский учет и налогообложение. – 2015. – № 3. – С. 25–32.

3. Коржова А. Несчастный случай на производстве: памятка работодателю // Практический бухгалтерский учет. – 2016. – № 9. – С. 51–55.

Тема 10. Материальная ответственность

Количество времени, отводимого на практическое занятие: 2 часа.

Место проведения: учебная аудитория.

Методы проведения занятия: дискуссия, решение задач в малых группах.

Материальное обеспечение занятия: видеопроектор, учебная доска.

Цели занятия:

- получить знания правовых норм, регулирующих порядок применения мер материальной ответственности;
- рассмотреть понятие и основания наступления материальной ответственности;
- рассмотреть материальную ответственность и соотношение ее с иными видами юридической (правовой) ответственности;
- изучить порядок определения размера ущерба при наступлении материальной ответственности;
- исследовать обстоятельства, на основании которых исключается материальная ответственность;
- изучить систему нормативных правовых актов о материальной ответственности и пределах ее становления.

Распределение учебного времени

1	Введение (организационный этап)	5 мин
2	Проведение дискуссии по вопросам Решение задач	20 мин 60 мин
3	Заключительная часть занятия	5 мин

Методические указания

Для рассмотрения темы необходимо изучить понятие материальной ответственности сторон трудового договора. Материальная ответственность состоит в обязанности работников в результате причинения ими работодателю материального ущерба возместить его предприятию либо организации.

Материальная ответственность регламентируется разделом XI ТК РФ.

По условиям нормы ст. 232 ТК РФ сторона трудового договора (работодатель или работник), причинившая ущерб другой стороне, обязана возместить ущерб в порядке, предусмотренном ТК РФ и иными федеральными законами.

Необходимо помнить, что для того, чтобы более эффективно применять материальную ответственность к сторонам трудового договора, следует ее конкретизировать в договорах о материальной ответственности. А в случае расторжения договора его стороны не могут быть освобождены от возмещения причиненного ущерба.

Для применения материальной ответственности в организации имеются материально ответственные лица, бухгалтер, кассир и т. д.

Для изучения темы, необходимо обратить внимание и на постановление Министерства труда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности». В документе содержатся типовые формы договоров.

К материальной ответственности могут быть привлечены не только лица, которые по должности являются материально ответственными лицами, но и другие работники, действиями которых причинен материальный ущерб предприятию.

При изучении темы необходимо обратиться к разделу XI ТК РФ, в котором закрепляются основания и общие условия наступления и

привлечения к материальной ответственности, а также виды, размер и порядок определения ущерба.

Для того чтобы привлечь к материальной ответственности, необходимо наличие следующих условий: прямого действительного ущерба, который причинен имуществу организации; противоправности поведения работников или работника; причинно-следственной связи между противоправным действием (бездействием) лица и возникшим ущербом; вины работника, которая может являться умышленной или неосторожной. Отсутствие какого-либо из указанных условий исключает наступление материальной ответственности для работника.

Действующее трудовое законодательство закрепляет материальную ответственность работодателя перед работником и материальную ответственность работника перед работодателем.

Согласно нормам ст. 234 ТК РФ работодатель обязан возместить работнику не полученный им заработок во всех случаях незаконного лишения его возможности трудиться в результате:

- незаконного отстранения работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- отказа работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, предоставления сведений о выполняемой трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ), внесения в трудовую книжку неверных сведений о выполняемой работе или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Работодатель также несет материальную ответственность за ущерб, причиненный имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (ст. 235, 236 ТК РФ).

Материальная ответственность работника может быть ограниченной и полной. Ограниченная ответственность связана с ограничением возмещения ущерба определенной частью заработка работ-

ника (в пределах своего среднего месячного заработка). Полная ответственность связана с возмещением причиненных убытков в полном объеме. Случаи применения мер полной и ограниченной материальной ответственности содержатся в ст. 241–243 ТК РФ. Кроме того, законодательством установлена коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба (ст. 245 ТК РФ).

При наступлении определенных обстоятельств материальная ответственность работника может быть исключена. Статьей 239 ТК РФ к таким обстоятельствам относятся: наличие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны, а также неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий хранения имущества, вверенного работнику.

Вопрос о порядке определения размера ущерба, причиненного как работодателем, так и работником, также является важным.

Кроме того, в трудовом законодательстве закреплены положения о материальной ответственности, которая может быть связана с прохождением работником обучения в случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя. В таком случае работник обязан возместить затраты, понесенные работодателем на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

В случаях когда работник был привлечен к материальной ответственности, орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. В ст. 250 ТК РФ предусмотрены и исключения, например, случай, когда происходит причинение ущерба преступлением, совершенным гражданином, имеющим корыстные цели.

С помощью материальной ответственности возможно обеспечение охраны собственности предприятия, поскольку она связана не

только с предупреждением работника о наступлении для него неблагоприятных материальных последствий вследствие небрежного отношения к вверенному ему имуществу, но и возмещением убытков, которые были причинены предприятию, учреждению или организации.

Вопросы для обсуждения

1. Материальная ответственность: понятие, функции и значение.
2. Материальная ответственность работника, возникающая перед работодателем.
3. Материальная ответственность работодателя, которая возникает перед работником.
4. Какие основания и условия применения мер материальной ответственности предусмотрены ТК РФ?
5. Какие виды материальной ответственности работника перед работодателем предусмотрены в ТК РФ?

Задачи

Задача 1

Один из работников, с которым заключили договор о полной материальной ответственности, причинил ущерб организации. После этого с работником были прекращены трудовые отношения, но окончательный расчет при увольнении не был произведен. Каким образом можно взыскать сумму причиненного ущерба из заработной платы работника, которая не была получена им при увольнении?

Задача 2

Продавец продуктового магазина ООО «Березка» Самарин заключил с работодателем договор о полной материальной ответственности. Проработав 2 года в магазине, он подал заявление об увольнении по собственному желанию, указав в нем, что принял решение о переезде в другую местность. Заявление было рассмот-

рено работодателем, и Самарин был уволен на основании приказа об увольнении. Спустя 7 дней после увольнения работника в магазине была обнаружена недостача товаров. Работодатель обратился в суд с требованием взыскать с Самарина сумму причиненного материального ущерба. Законны ли основания для взыскания материального ущерба? Решите спор со ссылками на ТК РФ.

Задача 3

На таможенном посту краснодарской таможни работникам Семенову и Сеницыной, занимавшимся приемом, хранением и учетом товаров, были переданы документы строгой отчетности. По распоряжению начальника работников обязали заключить с работодателем договор о полной материальной ответственности. Семенов и Сеницына отказались заключать данный договор. Впоследствии на основании приказа начальника таможенного поста они были подвергнуты дисциплинарному взысканию в виде выговора за допущенные ими нарушения трудовой дисциплины. Спустя 2 дня работникам повторно предложили заключить договор о полной материальной ответственности, но они снова отказались от заключения договора. На следующий день Семенов и Сеницына были уволены согласно п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (за неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание). Работники приняли решение обратиться в суд с иском о восстановлении на работе и снятии дисциплинарного взыскания. Разрешите данный спор. Какие основания, необходимые для заключения договора о полной материальной ответственности, имеются в ТК РФ?

Задача 4

По вине одного из работников фармацевтического завода Ларина возникла недостача материальных ценностей, которая составила 55 000 рублей. На заводе была создана инвентаризационная комиссия в составе главного бухгалтера Ларионовой и экономиста Ламейкиной. Комиссия не выявила данную недостачу. В резуль-

тате проведения последующей инвентаризации была выявлена недостача материальных ценностей, которые находились у подотчетной заведующей складом И.Н. Егоровой. Директор завода обратился в суд с иском о взыскании ущерба, причиненного недостачей материальных ценностей. В качестве ответчиков выступили работники Ларин, Ларионова и Ламейкина, так как ими был скрыт факт недостачи материальных ценностей. Судом первой инстанции иск был удовлетворен. По решению суда с работника Ларина был взыскан ущерб в сумме 50 000 рублей и по 18 500 рублей с работников Ларионовой и Ламейкиной. Работники не согласились с решением суда и подали апелляционную жалобу.

Какое решение может вынести суд апелляционной инстанции?

Задача 5

Работник склада Н.А. Костылева в течение 4 дней без уважительных причин не являлась на работу. После этого на складе испортились фрукты. Руководитель предприятия объявил ей дисциплинарное взыскание в виде выговора за прогул и потребовал возместить причиненный ущерб в полном объеме. Какую материальную ответственность понесет Н.А. Костылева за порчу фруктов?

Задача 6

Малышев, находясь на работе в состоянии алкогольного опьянения, причинил ущерб работодателю: разбил монитор компьютера и видеокамеру. Однако Малышев не был отстранен от работы своим непосредственным руководителем (заведующим лабораторией) в связи с наличием производственной необходимости. Малышев работал в должности программиста, его должностной оклад составлял 27 000 рублей в месяц, а расходы, необходимые на ремонт и восстановление монитора и видеокамеры, работодатель оценил в размере 32 000 рублей.

К какому виду материальной ответственности и в каком порядке будет привлечен Малышев? Определите вид ответственности для заведующего лабораторией?

Задача 7

С работником, принятым на должность специалиста отдела по бессрочному трудовому договору, был заключен договор о полной материальной ответственности. Согласно нормам трудового законодательства работник обязуется возмещать ущерб, причиненный работодателю. Какие документы необходимо представлять суду для взыскания с работника материального ущерба в полном объеме?

Задача 8

С какого момента наступает ответственность работодателя за сохранение персональных данных работника?

Задача 9

На предприятии с работником заключили договор о полной материальной ответственности. По вине работника предприятию был причинен материальный ущерб. После этого трудовые отношения с указанным работником были прекращены, однако окончательный расчет при увольнении не был произведен. Можно ли после увольнения работника взыскать сумму причиненного материального ущерба из заработной платы, которая не была получена им при увольнении?

Задача 10

Организация имеет численность работников 110 человек. Можно ли привлечь организацию к административной ответственности на основании ч. 1 ст. 5.27 КоАП РФ в случае, если организация под роспись ознакомила только часть своих работников с документами, которыми определены порядок обработки сведений, содержащих персональные данные, а также порядок работы с информацией и должностные инструкции работников?

Темы докладов, рефератов и сообщений

1. Какие обстоятельства являются условиями возникновения материальной ответственности работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника?

2. Условия наступления материальной ответственности работника перед работодателем.

3. Условия возмещения морального вреда, причиненного работнику.

4. Правовые обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

5. Характеристика договоров о полной материальной ответственности.

Вопросы для самоконтроля

1. По каким критериям материальная ответственность соотносится с другими видами юридической (правовой) ответственности?

2. При наличии каких обстоятельств может быть исключена материальная ответственность?

3. Что такое ограниченная материальная ответственность и чем она отличается от полной материальной ответственности?

4. Возможно ли уменьшение размера ущерба, который подлежит возмещению?

5. Назовите порядок возмещения работником ущерба, который был причинен работодателю.

6. Возможно ли возместить причиненный ущерб добровольно?

7. Как проводится удержание суммы причиненного работником ущерба с получаемой им заработной платы?

8. Как возместить моральный вред, который ранее был причинен работнику?

Литература

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

2. О материальной ответственности военнослужащих: федер. закон от 12.07.1999 № 161-ФЗ (с изм. и доп. от 08.06.2020). Там же.

3. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих: постановление Минтруда РФ от 21.08.1998 № 37 // Минтруд РФ. – М., 1998.

4. Об утверждении форм документов строгой отчетности: письмо Минфина РФ от 20.04.1995 № 16-00-30-33 // Экономика и жизнь. – 1995. – № 45.

5. О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.1996 № 52. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

6. Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 № 10. Там же.

Основная литература

1. Гасанов К.К. и др. Трудовое право: учеб. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2019. – 551 с.

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

3. Куренной А.М. и др. Трудовое право России: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2019. – 624 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2016. – Режим доступа: Электронная библиотека КрУ МВД России, требуется авторизация.

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

3. Ключков М.А., Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работодателя перед работником: теоретические и практические аспекты: науч.-практ. пособие. – М.: Проспект, 2016. – 240 с.

4. Коржова А. Несчастный случай на производстве: памятка работодателю // Практический бухгалтерский учет. – 2017. – № 1. – С. 21–29.

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

Тема 11. Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Количество времени, отводимого на практическое занятие: 2 часа.

Место проведения: учебная аудитория.

Методы проведения занятия: дискуссия, решение задач в малых группах.

Материальное обеспечение занятия: видеопроектор, учебная доска.

Цели занятия:

- получить знания правовых норм о защите трудовых прав;
- рассмотреть систему способов защиты трудовых прав;
- провести анализ содержания государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства;
- рассмотреть действующий порядок привлечения к ответственности за нарушение прав профессиональных союзов;
- проанализировать систему органов государственного контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства.

Распределение учебного времени

1	Введение (организационный этап)	5 мин
2	Проведение дискуссии по вопросам Решение задач	20 мин 60 мин
3	Заключительная часть занятия	5 мин

Методические указания

В соответствии с Конституцией РФ (ст. 2) человек, его права и свободы являются высшей ценностью. Признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина являются обязанностью государства. Согласно ст. 45 Конституции РФ государственная защита прав и свобод человека и гражданина в Российской Федерации гарантируется на всей ее территории. Каждый вправе защищать свои права и свободы всеми способами, не запрещенными законом.

Трудовые права отнесены в Конституции РФ к социальным правам и свободам.

Трудовым кодексом РФ (ст. 21) закрепляются основные права и обязанности работника, к которым относится право на защиту своих трудовых прав, свобод и законных интересов всеми не запрещенными законом способами.

Изучать данную тему необходимо с анализа положений Конституции РФ, положений раздела XIII ТК РФ и рекомендованной научной литературы по данной теме.

Защита трудовых прав обеспечивается посредством предусмотренных законом процессуальных форм.

Законодательством предусмотрены две формы защиты трудовых прав и свобод: юрисдикционная и неюрисдикционная. Юрисдикционная форма защиты применяется посредством деятельности специально уполномоченных государственных органов, которые обеспечивают защиту нарушенных прав. К данной форме относится судебная защита. Так, например, все индивидуальные трудовые споры рассматриваются судами общей юрисдикции. Каждому гражданину Российской Федерации, который является работником, предоставлено право на основании п. 1 ст. 46 Конституции РФ обратиться в суд за защитой своих прав. Поэтому на практике судебная форма защиты является основной и часто используемой. Для судебной защиты нарушенных трудовых прав работника необходимо подать иск в суд общей юрисдикции. Иск – это обращение в суд заинтересованного лица, направленное на защиту прав и охраняемых законом интересов, которые были нарушены или оспорены.

Юрисдикционная, или административная, форма защиты применяется только тогда, когда это предусмотрено законом. Данная форма защиты трудовых прав может обеспечиваться и путем обращения в органы федеральной инспекции труда (ст. 353 ТК РФ). С помощью этой формы защиты происходит разрешение индивидуальных трудовых споров, которые разрешаются в составе комиссии по трудовым спорам. Коллективные трудовые споры разрешаются примирительной комиссией, а также при необходимости посредником и трудовым арбитражем. Для применения данной формы защиты необходимо направить соответствующую жалобу (заявление) в компетентный юрисдикционный орган для рассмотрения.

Неюрисдикционная форма защиты может быть использована при защите заинтересованными лицами своих трудовых прав без обращения в уполномоченный государственный орган по труду. Посредством данной формы возможна самозащита и общественная защита трудовых прав. Самозащита – это те действия по защите нарушенных прав, которые лицо осуществляет самостоятельно. В гл. 59 ТК РФ закреплены формы самозащиты работниками своих трудовых прав. Общественная защита применяется при защите прав и интересов лица через общественные организации. Защита трудовых прав и свобод также может обеспечиваться через общественные организации, профессиональные союзы (гл. 58 ТК РФ).

Таким образом, трудовые права работников в Российской Федерации могут защищаться путем обращения в суды, уполномоченные государственные органы, комиссии по трудовым спорам, примирительные комиссии, а также через посредников либо путем обращения в трудовые арбитражи, профессиональные союзы. Трудовые права могут защищаться и самими работниками.

Вопросы для обсуждения

1. Понятие защиты трудовых прав граждан.
2. Способы, формы и средства обеспечения защиты трудовых прав граждан.

3. Порядок защиты трудовых прав через систему профессиональных союзов.

4. Характеристика несудебного порядка защиты трудовых прав граждан.

5. Особенности судебного порядка защиты трудовых прав граждан.

Задачи

Задача 1

Остафьева работала фельдшером на скорой помощи в г. Екатеринбурге. В течение пяти месяцев ей и другим работникам часто задерживали выплату заработной платы. Остафьева обратилась за консультацией в юридическую фирму, в которой ее проконсультировали о том, что согласно ТК РФ работник вправе приостановить работу при задержке работодателем заработной платы больше чем на две недели. На следующий день после консультации работник приняла решение не выходить на работу, письменно известив своего работодателя. Так же поступили еще 2 работника, работающие с ней в смене. Главный врач предупредил всех работников о том, что в случае их невыхода на работу они могут быть привлечены к дисциплинарной ответственности за прогул. Несмотря на это, работники все же не стали выполнять возложенные на них трудовые обязанности, после чего к ним применили дисциплинарное взыскание: они были уволены на основании подп. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. Не согласившись с решением работодателя, работники обжаловали приказ о применении дисциплинарного взыскания в районный суд г. Екатеринбурга. Они указали, что увольнение, по их мнению, является незаконным и необоснованным.

Решите спор.

Задача 2

Краснова обратилась с жалобой в государственную инспекцию труда по факту признания незаконным своего увольнения на основании п. 2 ст. 81 ТК РФ. В своей жалобе она указала, что воспиты-

вает шестилетнего ребенка, а 3 года назад у нее умер муж. По ее мнению, она не может быть уволена на основании п. 2 ст. 81 ТК РФ, поскольку является матерью одиночкой. В отделе кадров сотрудник предприятия проконсультировал ее о том, что указанные в законе гарантии на нее не распространяются, так как она является получателем пенсии по случаю потери кормильца. Краснова обратилась к государственному инспектору. По результатам проверки работодателю было выдано предписание об устранении нарушений трудового законодательства: следовало восстановить Краснову на работе, оплатить ей время вынужденного прогула, а также внести записи в трудовую книжку. Работодатель не согласился с данным предписанием и направил жалобу в суд. Суд вынес решение об отказе в удовлетворении жалобы.

Правомерно ли решение суда? В какой орган необходимо обратиться для разрешения данного спора?

Задача 3

Во время проверки, проводимой государственным инспектором труда на одном из заводов г. Ростова-на-Дону были обнаружены грубейшие нарушения требований по охране труда. Нарушения заключались в том, что в одном из цехов по отдельным работникам не были соблюдены сроки проведения инструктажа по охране труда. По результатам проверки государственным инспектором труда было вынесено предписание об устранении нарушений норм ТК РФ и законодательства. Согласно предписанию, на работодателя также была возложена обязанность отстранить от работы работников, которые не прошли инструктаж, и провести его повторно. Указанное предписание не было выполнено работодателем по причине выполнения срочной работы. Работодатель пообещал государственному инспектору труда, что проведет инструктаж позже. Дайте юридическую оценку действиям работодателя. Перечислите полномочия государственного инспектора труда.

Задача 4

Гражданин Самойлов, имеющий высшее образование, был зачислен в институт дополнительного профессионального образования для прохождения обучения. После своего зачисления он обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка на период проведения сессии, а если такой возможности нет, то просил предоставить ему отпуск без сохранения заработной платы. Работодатель отказал Самойлову в выполнении его требований, так как Самойлов работал в должности экономиста, в связи с чем у него было много работы. К тому же, обучаясь по специальности «Юриспруденция», он получает дополнительное образование, а не повышает свою профессиональную квалификацию. Самойлов обжаловал действия работодателя в государственной инспекции труда. В жалобе он указал, что работодатель своим отказом нарушает нормы трудового законодательства и Конституции РФ, в которой предусмотрено право на образование (ст. 43), а также препятствует получению Самойловым дополнительного образования. Может ли данный спор рассматриваться государственной инспекцией труда? Разрешите данный спор.

Задача 5

В августе 2019 г. гражданин Ничипоренко направил жалобу государственному инспектору труда с просьбой установить факт и произвести расследование несчастного случая, который произошел с ним в мае 2018 г., во время прохождения производственной практики на заводе, когда он являлся студентом машиностроительного колледжа. Государственный инспектор труда обратился в образовательное учреждение и на завод, запросил приказы о направлении на практику и на обучение. Он также получил письменные показания свидетелей произошедшего и составил заключение о несчастном случае, которое впоследствии направил в территориальный фонд социального страхования с целью получения выплат по страховым взносам. Фонд выплаты не произвел, указывая на необоснованность выводов государственного инспектора. Правомерны ли действия государственного инспектора труда? Может ли он в судебном порядке защитить права работника?

Задача 6

Дмитриев работал сварщиком в строительной организации г. Краснодара. Он неоднократно обращался к мастеру с просьбой заменить средства индивидуальной защиты, поскольку его средства защиты были низкого качества, что не позволяло ему выполнять работу эффективно. Мастер пояснил Дмитриеву, что данные средства индивидуальной защиты еще не просрочены, поэтому нет необходимости их менять. После этого Дмитриев отказался выполнять работу и был подвергнут дисциплинарному взысканию в виде выговора. Получив копию приказа, он не приступил к работе, и к нему было применено другое взыскание в виде увольнения за совершение прогула. Работник не согласился с вынесенными приказами и обжаловал их в суде. Решите возникший спор.

Задача 7

Работник Савин получил травму на производстве в результате несчастного случая, но не получил соответствующего возмещения вреда от работодателя. Савин обратился за помощью в профсоюз. Администрация предприятия отказалась предоставлять объяснение по этому поводу представителю профсоюза, указав, что этот вопрос не относится к их компетенции и будет рассматриваться руководством предприятия. Опишите порядок защиты трудовых прав работников путем обращения к профессиональным союзам. Правомерны ли действия администрации предприятия?

Задача 8

1 сентября 2019 г. в организации сменился собственник. 12 октября 2019 г. новый собственник издал приказ об увольнении руководителя организации, главного бухгалтера, помощника руководителя и начальника отдела кадров. 15 декабря 2019 г. уволенные обратились в суд с исками о восстановлении на работе. Одновременно были поданы жалобы в Федеральную инспекцию труда и прокуратуру. Правомерны ли действия работников по защите трудовых прав? Допускается ли одновременное обращение работника в суд и в Федеральную инспекцию труда?

Задача 9

В ходе рассмотрения судом иска Власовой о восстановлении ее на работе было установлено, что ее уволили на основании п. 6 ст. 81 ТК РФ (отсутствие на работе в течение трех дней без уважительной причины). Власова пригласила в суд свидетеля, который подтвердил, что она болела, и объяснила, что у нее действительно не было больничного листа. В прошлом она уже имела дисциплинарное взыскание за опоздание на работу. Увольнение Власовой не было согласовано с профкомом. Она получила отказ. Обоснуйте причину отказа.

Задача 10

Самарина являлась материально ответственным лицом в финансовом отделе торгового предприятия. В выходные дни на предприятии произошла кража оргтехники. Директор предприятия обратился в суд для взыскания с Самариной полной стоимости похищенного оборудования. Какое решение примет суд?

Темы докладов, рефератов и сообщений

1. Общая характеристика и полномочия федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль и надзор в сфере труда.
2. Порядок обеспечения защиты трудовых прав и законных интересов работников профессиональными союзами.
3. Порядок самозащиты работниками своих трудовых прав.
4. Общая характеристика судебной защиты трудовых прав.

Вопросы для самоконтроля

1. Каков порядок защиты трудовых прав работников, используемый при обращении к профессиональным союзам?
2. Имеет ли работник право самостоятельно защищать свои трудовые права?

3. В каких случаях необходимо обратиться в комиссию по трудовым спорам для рассмотрения трудового спора?

4. Какие сроки для обращения в суд за разрешением индивидуальных трудовых споров предусмотрены в трудовом законодательстве?

Литература

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

2. Об объединениях работодателей: федер. закон от 27.11.2002 № 156 (с изм. и доп. от 28.11.2015). Там же.

3. О несостоятельности (банкротстве): федер. закон от 26.10.2002 № 127-ФЗ (с изм. и доп. от 08.06.2020). Там же.

4. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (с изм. и доп. от 03.07.2016). Там же.

5. Об акционерных обществах: федер. закон от 26.12.1995 № 208-ФЗ (с изм. и доп. от 07.04.2020). Там же.

6. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Рос. газ. – 2004. – 8 апр.

Основная литература

1. Гасанов К.К. и др. Трудовое право: учеб. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2019. – 551 с.

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

3. Куренной А.М. и др. Трудовое право России: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2019. – 624 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2016. – Режим доступа: Электронная библиотека КрУ МВД России, требуется авторизация.

2. Гладков Н.Г. Реализация и защита трудовых прав, свобод и законных интересов работников: настольная книга профсоюзного работника и профсоюзного актива. – 2-е изд. – М.: Проспект, 2015. – 920 с.

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

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

Тема 12. Трудовые споры и порядок их разрешения

Количество времени, отводимого на практическое занятие: 2 часа.

Место проведения: учебная аудитория.

Методы проведения занятия: дискуссия, решение задач в малых группах.

Материальное обеспечение занятия: видеопроектор, учебная доска.

Цели занятия:

- получить знания о правовых нормах, определяющих порядок разрешения и рассмотрения трудовых споров;
- рассмотреть разновидности трудовых споров;
- изучить причины, обуславливающие возникновение индивидуальных трудовых споров;
- изучить систему органов, рассматривающих трудовые споры;
- рассмотреть особенности проведения забастовок.

Распределение учебного времени

1	Введение (организационный этап)	5 мин
2	Проведение дискуссии по вопросам Решение задач	20 мин 60 мин
3	Заключительная часть занятия	5 мин

Методические указания

Важность рассматриваемой темы заключается в том, что трудовые споры служат одним из основных способов защиты трудовых прав граждан. Для того чтобы изучить тему, необходимо рассмотреть систему органов, которые имеет полномочия разрешать трудовые споры. К органам по рассмотрению трудовых споров следует отнести комиссию по трудовым спорам и суд (ст. 382 ТК РФ). Споры, связанные с установлением новых условий труда или изменением действующих условий труда, рассматриваются профсоюзными органами, примирительными комиссиями, трудовым арбитражем и иными органами.

При изучении темы необходимо изучить вопрос о подведомственности дел по трудовым спорам и компетенции органов, рассматривающих данную категорию споров.

Компетенция комиссии по трудовым спорам (КТС) определяется в ст. 385 ТК РФ, а компетенция судов – в ст. 391 ТК РФ.

Согласно ст. 383 ТК РФ порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ, а также федеральными законами, а порядок рассмотрения дел по трудовым спорам в судах регламентирован гражданским процессуальным законодательством Российской Федерации.

Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров отдельных категорий работников перечислены в ТК РФ, а также указаны в федеральном законодательстве.

При изучении данной темы следует проанализировать постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Для организации деятельности органов, рассматривающих трудовые споры на предприятии, требуется разработать и утвердить положения о данных органах.

Сложными вопросами при освоении данной темы являются вопросы о порядке рассмотрения и разрешения коллективных трудовых споров. Примером служат положения ст. 37 Конституции РФ, согласно которой признается право работников на забастовку, поскольку она является одним из способов разрешения конкретного коллективного трудового спора. В случае если примирительным органам, рассматривающим коллективный трудовой спор, не удалось урегулировать разногласия сторон, то работники вправе использовать для выполнения своих требований другие предусмотренные законодательством правовые средства, в том числе забастовку. Решение об объявлении забастовки принимается собранием (конференцией) работников организации по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного работниками на разрешение коллективного трудового спора. Для изучения вопроса необходимо проанализировать положения гл. 61 ТК РФ, а также рекомендованную учебную литературу по теме.

Таким образом, подробное исследование формы защиты трудовых прав работников позволяет выделить:

а) защиту трудовых прав физических лиц (граждан) государственными органами и органами местного самоуправления с помощью осуществления государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства;

б) защиту трудовых прав работников профессиональными союзами;

в) самозащиту, которую использует работник, защищая свои трудовые права;

г) защиту трудовых прав в судебном порядке и в комиссиях по рассмотрению индивидуальных трудовых споров;

д) защиту трудовых прав примирительными комиссиями, посредниками и трудовым арбитражем путем разрешения коллективных трудовых споров.

Изучая данную тему, необходимо остановиться и на сроках, которые предусмотрены трудовым законодательством для обращения граждан в суд по защите нарушенных трудовых прав.

Кроме того, ст. 392 ТК РФ предусмотрено, что работник имеет право обратиться в суд за разрешением индивидуального трудового спора в течение трех месяцев со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права, а по спорам об увольнении – в течение одного месяца со дня вручения ему копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки, а также дня предоставления работнику при увольнении сведений о трудовой деятельности (ст. 66.1 ТК РФ) по последнему известному его месту жительства.

Работодатель имеет право обратиться в суд по спорам о возмещении работником ущерба, причиненного имуществу работодателя, в течение одного года со дня, когда был обнаружен проступок.

Реализации данного права на практике мешают пробелы правовой регламентации, имеющиеся в трудовом законодательстве, при анализе которых можно будет сформулировать пути их решения.

Изучая данный вопрос, подумайте, как можно устранить данный пробел в трудовом законодательстве России.

Вопросы для обсуждения

1. Индивидуальный трудовой спор: понятие, стороны, субъект и объект спора, содержание спора, возникновение спора.
2. Причины, обуславливающие возникновение индивидуального трудового спора.
3. Органы, уполномоченные рассматривать трудовые споры.
4. Особенности рассмотрения трудовых споров в судах.
5. Исполнение решений, принятых по результатам рассмотрения индивидуального трудового спора.

Задачи

Задача 1

Брагина работала поваром в торговом комплексе. На основании приказа администрации комплекса она была подвергнута дисциплинарному взысканию в виде выговора с лишением ежеквартальной премии за то, что отказалась участвовать в уборке помещений и проведении субботников. Ей также сообщили, что аналогичные обязанности предусмотрены для всех работников в коллективном договоре. После своего увольнения Брагина решила подать жалобу на действия администрации комплекса в государственную инспекцию труда, а также органы прокуратуры. Может ли данный трудовой спор рассматриваться государственной инспекцией труда и органом прокуратуры? Разрешите спор.

Задача 2

Сотрудник Следственного отдела МВД по Абинскому району Ступаченко был уволен со службы 25 февраля. 17 января он заболел и до 10 апреля находился на стационарном лечении. 13 мая он обратился с иском в районный суд о восстановлении его на службе, поскольку считал, что был уволен незаконно.

Будет ли исковое заявление Ступаченко принято судом к рассмотрению?

Задача 3

Гражданка Степанова обратилась в государственную службу занятости г. Омска с жалобой на наложение на нее дисциплинарного взыскания в виде выговора и незаконное увольнение. При рассмотрении спора ГИТ запросила трудовую книжку и проверила ее содержание. В инспекции обратили внимание на запись в трудовой книжке, касающуюся прекращения действия трудового договора по инициативе работника на основании ст. 80 ТК РФ. При этом не были указаны причины увольнения. По основаниям применения дисциплинарных взысканий работодателем документы не были представлены. Законно ли проведено увольнение работника?

Задача 4

Карпов работал в должности экономиста предприятия. На него возложили обязанность по ведению закупочных процедур и конкурсов. Однажды он отказался выполнять эту дополнительную работу, объясняя свою позицию тем, что это не входит в круг его должностных обязанностей, и попросил работодателя принять на работу другого сотрудника. После этого работодатель применил к Карпову дисциплинарное взыскание за неподчинение руководителю в виде выговора. Карпов обжаловал действия работодателя в суде. Решите спор.

Задача 5

Коллективным договором организации предусматривалась выплата денежной премии по итогам работы за год и компенсация, которая выплачивается в случае предоставления дополнительного отпуска работнику. В установленные сроки данные выплаты не были произведены. Работники обратились за консультацией в профсоюзный комитет. Администрация предприятия отказала в выплате, ссылаясь на отсутствие необходимых денежных средств. Работники обратились в суд с требованием об обязанности работодателя осуществить предусмотренные коллективным договором выплаты. Разрешите спор.

Задача 6

В ООО «Восторг» возник коллективный трудовой спор между работниками и работодателем по поводу невыполнения условий, предусмотренных коллективным договором. В качестве гарантий в договоре была предусмотрена обязанность работодателя по строительству спортивного комплекса для работников предприятия и их детей. Предприятие начало строительство, но потом приостановило его, так как не было дополнительных денежных средств. Директор предприятия пообещал работникам продолжить строительство комплекса через год. Но, несмотря на это, работники провели собрание, на котором приняли решение направить работодателю требование выполнить условие, предусмотренное в положениях коллективного

договора. Работодатель проигнорировал требования работников и начал примирительные процедуры. Проанализируйте юридическую ситуацию. Решите трудовой спор.

Задача 7

Врачами городской больницы было принято решение начать забастовку. Причиной забастовки явилось то, что врачи узнали о новых льготах для участковых терапевтов, которым из средств краевого бюджета должны выделяться дополнительные надбавки к их заработной плате. Несмотря на это, надбавки не были выплачены. Главный врач больницы не предоставил никаких пояснений по данному вопросу. Впоследствии врачи созвали общее собрание работников и объявили о начале забастовки. Соответствует ли объявление забастовки требованиям трудового законодательства? Решите возникший спор.

Задача 8

Работника Сажина уволили с работы на основании п. 5 ст. 81 ТК РФ. При получении расчета Сажину не выплатили компенсацию за неиспользованный отпуск, поскольку работодатель решил не производить данную выплату за нарушение работником трудовой дисциплины. Спустя 4 месяца Сажин обратился в КТС с просьбой обязать работодателя выплатить ему компенсацию за неиспользованный оплачиваемый отпуск. Однако при подаче заявления ему отказали, мотивируя отказ тем, что данный спор может быть рассмотрен судом.

Может ли КТС рассматривать данный спор? Решите возникший спор.

Задача 9

При заключении коллективного договора между работодателем и профсоюзным комитетом возникли разногласия по поводу содержания договора. Работники просили увеличить тарифные ставки по заработной плате за особые условия труда. Работодатель с данным условием не согласился и отказался продолжать переговоры по

поводу заключения коллективного договора. Представители профсоюза обратились в уполномоченный орган для решения возникшего трудового спора. Они требовали обязать работодателя продолжить вести коллективные переговоры, в противном случае может начаться забастовка. Как рассматриваются коллективные трудовые споры согласно трудовому законодательству? Решите возникший спор.

Задача 10

Якубин был уволен с предприятия в связи с тем, что не прошел испытание, которое было установлено при приеме на работу. Работодатель не пояснил, в чем состоял отрицательный результат испытания работника. При увольнении Якубину был выдан только минимальный оклад без премии, хотя в трудовом договоре указан размер должностного оклада, а в положении об оплате труда предусмотрена ежемесячная премия. Действия работодателя были обжалованы Якубиным в суде.

Каков порядок увольнения работника при отрицательном результате испытания? Решите спор.

Темы докладов, рефератов и сообщений

1. Общая характеристика трудовых споров, предусмотренных в трудовом законодательстве Российской Федерации.
2. Порядок разрешения трудовых споров, закрепленный в законодательстве зарубежных стран.
3. Компетенция Федеральной инспекции труда по разрешению трудовых споров.
4. Защита трудовых прав и законных интересов работников с помощью профессиональных союзов.
5. Правовые основы внесудебного порядка разрешения трудовых споров.
6. Судебный порядок разрешения трудовых споров.
7. Забастовка: понятие, порядок организации и правовые последствия.
8. Незаконная забастовка.

Вопросы для самоконтроля

1. Каков порядок рассмотрения трудовых споров в комиссии по трудовым спорам?
2. Как суд рассматривает индивидуальный трудовой спор?
3. Определите понятие и виды коллективных трудовых споров по трудовому праву.
4. Как рассматривается трудовой спор примирительной комиссией?
5. Как рассматривается спор с участием посредника или в трудовом арбитраже?
6. Каковы правовые последствия незаконной забастовки?

Литература

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
2. Об объединениях работодателей: федер. закон от 27.11.2002 № 156 (с изм. и доп. от 28.11.2015). Там же.
3. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федер. закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ (с изм и доп. от 03.07.2016). Там же.
4. О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 // Рос. газ. – 2004. – 8 апр.

Основная литература

1. Гасанов К.К. и др. Трудовое право: учеб. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2019. – 551 с.
2. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учеб. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юстицинформ, 2018. – 404 с.

3. Куренной А.М. и др. Трудовое право России: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2019. – 624 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2016. – Режим доступа: Электронная библиотека КрУ МВД России, требуется авторизация.

2. Котин И. Проблемы разрешения трудовых споров // Трудовое право. – 2020. – № 1. – С. 11–16.

3. Лютов Н.Л. Актуальные проблемы трудового права: учеб. – М.: Проспект, 2018. – 688 с.

4. Толкунова В. Трудовые споры и порядок их разрешения: учеб. пособие. – М.: Проспект, 2018. – 128 с.

Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Количество времени, отводимого на практическое занятие: 2 часа.

Место проведения: учебная аудитория.

Методы проведения занятия: дискуссия, решение задач в малых группах.

Материальное обеспечение занятия: видеопроектор, учебная доска.

Цели занятия:

- получить знания правовых норм, регулирующих особенности труда отдельных категорий граждан;
- рассмотреть систему трудовых отношений с участием отдельных категорий работников;
- определить роль трудового права в регулировании правовых отношений с участием отдельных категорий работников;

– рассмотреть особенности регулирования труда при прохождении государственной и муниципальной службы.

Распределение учебного времени

1	Введение (организационный этап)	5 мин
2	Проведение дискуссии по вопросам Решение задач	20 мин 60 мин
3	Заключительная часть занятия	5 мин

Методические указания

Для изучения данной темы необходимо провести анализ положений раздела XII ТК РФ.

Особенности регулирования труда отдельных категорий работников закреплены в ст. 251 ТК РФ. К особенностям относятся нормы частичного ограничения применения общих правил и норм трудового права по тем же вопросам либо установления дополнительных правил для отдельных категорий работников.

В соответствии со ст. 252 ТК РФ особенности регулирования труда в связи с характером и условиями труда, психофизиологическими особенностями организма, природно-климатическими условиями, наличием семейных обязанностей, а также других оснований устанавливаются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно ТК РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

Для изучения темы необходимо повторить тему «Трудовой договор». Согласно ТК РФ трудовой договор по времени действия разделяется на два вида: 1) трудовой договор, который может быть заключен на неопределенный срок (бессрочный); 2) договор, который

может быть заключен на определенный срок не более пяти лет (срочный договор). Исходя из срочности трудовых правоотношений, также определяются особенности регулирования труда.

Обращаясь к комментарию к ст. 58 ТК РФ, следует обратить внимание на то, что рассмотренные виды трудового договора имеют свои разновидности. Например, трудовой договор на время выполнения определенной работы может иметь следующие виды: а) трудовой договор, который заключается на время выполнения временных работ (сроком до 2 месяцев); б) трудовой договор, который заключается для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может выполняться только в течение определенного периода (сезона). Необходимо также обратиться к положениям ст. 289–296 ТК РФ.

При изучении темы следует обратить внимание на то, что нормами трудового законодательства для различных категорий работников с учетом характера и условий труда, наличия психофизиологических особенностей организма, природно-климатических условий, семейных обстоятельств могут быть установлены дополнительные гарантии в сфере трудовых прав. Так, например, в ст. 253, 265 и 268 ТК РФ перечислен перечень работ, на которых ограничивается либо запрещается применение труда женщин, а также лиц в возрасте восемнадцати лет, являющихся работниками.

Необходимо провести анализ положений о порядке заключения трудовых договоров с руководителями организаций и должностными лицами коллегиального исполнительного органа. Для изучения данного вопроса необходимо провести анализ гл. 43 ТК РФ и комментариев к ней.

Важное значение при изучении настоящей темы имеет вопрос, посвященный правовому регулированию служебных отношений. Вопрос является актуальным в условиях проводимой в России административной реформы. Здесь особое место занимает реформирование государственной и муниципальной службы. Соответственно, необходимо рассмотреть особенности регулирования труда государственных и муниципальных служащих.

По данному вопросу следует провести анализ Федерального закона от 27.05.2003 № 58-ФЗ «О системе государственной службы Российской Федерации», законодательства Российской Федерации о муниципальной службе.

Особенностям регулирования труда других категорий работников посвящены гл. 48–55 ТК РФ. Изучить данные вопросы также поможет комментарий к ТК РФ и соответствующие разделы учебника.

Вопросы для обсуждения

1. Дайте характеристику регулирования труда женщин с семейными обязанностями.
2. Дайте характеристику регулирования труда при работе по совместительству.
3. Дайте характеристику регулирования труда государственных и муниципальных служащих.
4. Дайте характеристику регулирования труда у работодателей – физических лиц.
5. Дайте характеристику регулирования труда надомников.

Задачи

Задача 1

Работодатель применил в отношении работника дисциплинарное взыскание в виде выговора за неисполнение должностных обязанностей. После этого работник ушел на больничный. Во время нахождения на больничном работник был уволен. Для защиты своих прав он обратился в профсоюзную организацию, где пояснил, что работает с вредными условиями труда и не стал выполнять дополнительную работу по причине несоблюдения работодателем правил охраны труда. Представитель профсоюзной организации предложил работнику обратиться в суд. Работник подал заявление в суд об отмене приказа о применении выговора и о восстановлении на работе. Решите спор.

Задача 2

ПАО «Инвест» организовало собрание для проведения переговоров с представителями работников и работодателя по вопросу заключения коллективного договора. Участники собрания не смогли прийти к единому мнению о структуре коллективного договора и положениях, касающихся оплаты труда работников, а также различных социальных гарантий и компенсаций. Для этого неоднократно создавалась примирительная комиссия, приглашался посредник, но представители работодателя так и не подписали коллективный договор в предлагаемой работниками редакции.

Какой порядок утверждения коллективного договора на предприятии закреплен в законодательстве?

Задача 3

Работодатель, находящийся в тяжелом финансовом положении, издал приказ, обязывающий работников при получении заработной платы на сумму, превышающую 20 тыс. рублей, заключать с ним договор займа. При этом работодатель предусмотрел право осуществлять удержания из заработной платы работников на сумму, указанную в договоре займа. Часть работников отказалась заключить договор займа с работодателем, в связи с чем к ним были применены меры дисциплинарного взыскания.

Дайте оценку законности действий работодателя и работников.

Задача 4

Санникова систематически опаздывала на работу, объясняя это тем, что воспитывает шестилетнего ребенка без мужа. Она также неоднократно появлялась на работе в состоянии алкогольного опьянения. Впоследствии работодатель принял решение провести на предприятии сокращение штата, должность Санниковой сократили, и она была уволена. В качестве основания увольнения был указан п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с выплатой выходного пособия, которое составляло размер среднего месячного оклада, и получением компенсации за неиспользованные ею отпуска. Санниковой выдали трудовую книжку и попросили никуда не обращаться с жалобой,

поскольку в случае ее обращения работодатель предъявит доказательства о нарушении ею трудовой дисциплины, имеющиеся в личном деле. Санниковой также напомнили, что ее давно могли уволить по статье. Правомерны ли действия работодателя?

Задача 5

Трухин был принят на работу приказом от 2 марта 2019 г. на должность экспедитора сроком до 3 месяцев – на время отсутствия Павлова, находящегося на стационарном лечении. 22 марта 2019 г. Павлов вышел на работу, а Трухин был уволен. В качестве основания увольнения в приказе было указано окончание срока действия трудового договора. По истечении нескольких дней работодатель снова пригласил Трухина на ту же должность с теми же условиями труда, так как Павлов вновь заболел. 27 мая 2019 г. Павлов вышел на работу, а Трухин был уволен в тот же день в связи с возвращением на работу постоянного работника. Для защиты своих прав Трухин обратился в суд с требованием о восстановлении на работе.

Решите спор.

Задача 6

Инвалид второй группы Китаева заключила с издательством «Краснодарские известия» трудовой договор, предусматривающий выполнение надомной работы. Работая по 8 часов в день, по просьбе издательства она печатала рукописи на своем компьютере. Ей производилась оплата в размере 15 рублей за одну страницу ежемесячно. После того как Китаева узнала о предусмотренных трудовым законодательством дополнительных льготах для инвалидов (для них предусмотрен сокращенный рабочий день), она потребовала оплатить ей расходы за выполнение сверхурочной работы. В заявлении Китаева также выразила просьбу о компенсации ей расходов на электроэнергию.

Правомерны ли требования Китаевой?

Задача 7

Гулькевичский строительный комбинат принял на работу бригаду строителей, прибывших из г. Белгорода. С работниками были заключены срочные трудовые договоры на 2 года, согласно которым работодатель обязался оплатить им расходы, связанные с переездом, включая стоимость проезда, перевозки багажа, а также суточные за время в пути. Проезд членов семьи был наполовину оплачен работодателем на основании ст. 169 ТК РФ, в которой предусмотрено, что конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора. Когда работники прибыли в г. Гулькевичи, они выразили работодателю просьбу об увеличении компенсационных выплат, в том числе на оплату жилья.

Обоснованны ли требования работников? Возможно ли заключить срочный трудовой договор с указанными работниками?

Задача 8

Директор предприятия издал приказ, обязывающий всех работников пройти дактилоскопию. Профсоюзный комитет работников возразил, указав, что такой приказ нарушает права личности, и предложил работникам предприятия организовать забастовку. Отдельные работники решили отказаться от выполнения приказа работодателя, после чего на работу не вышли.

Оцените действия директора предприятия, профсоюзного комитета и работников.

Задача 9

Ведущий инженер-программист Сергеев в свободное время подрабатывал, занимаясь чтением лекций по информатике в политехническом институте на условиях почасовой оплаты труда. По окончании учебного года Сергеев, отработавший 316 часов с сентября по начало июня, попросил работодателя предоставить ему оплачиваемый отпуск, а также внести в трудовую книжку записи о выполнении им работы по совместительству. Работодатель возра-

зил, ссылаясь на то, что с работником был заключен не трудовой, а гражданский правовой договор.

Законны ли требования Сергеева?

Задача 10

Менова работала главным бухгалтером в отделении Сбербанка. В отношении нее было возбуждено уголовное дело по ст. 160 УК РФ. Работодатель отстранил Менову от занимаемой должности, а позже приказом председателя правления банка было произведено ее увольнение по основаниям, предусмотренным п. 7 ст. 81 ТК РФ. Менова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

Какое решение вынесет суд? Решите дело.

Темы докладов, рефератов и сообщений

1. Трудовой договор, контракт, заключаемые с государственным и муниципальным служащим.
2. Порядок заключения трудового договора с работником, выполняющим работу по совместительству.
3. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
4. Особенности регулирования труда работников науки, педагогических работников.
5. Особенности правового регулирования труда при прохождении службы в органах внутренних дел Российской Федерации.

Вопросы для самоконтроля

1. Назовите гарантии для беременных женщин, а также женщин, имеющих малолетних детей, предусмотренные в ТК РФ.
2. Какие лица относятся к категории «лица с семейными обязанностями»?
3. Какие особенности регулирования труда предусмотрены для работников в возрасте до восемнадцати лет?

4. Охрана труда для детей, которые являются несовершеннолетними гражданами.

5. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.

6. Каковы особенности регулирования труда руководителя организации и каков порядок заключения и прекращения с ним трудового договора?

7. Назовите особенности регулирования труда работников, которые работают по совместительству.

8. Особенности регулирования труда сотрудников органов внутренних дел.

9. В чем состоят особенности регулирования труда для государственных и муниципальных служащих?

Литература

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».

2. О полиции: федер. закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ (с изм. и доп. от 06.02.2020). Там же.

3. О противодействии коррупции: федер. закон от 25.12.2008 № 273-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Там же.

4. О персональных данных: федер. закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ (с изм. и доп. от 31.12.2017). Там же.

5. О системе государственной службы Российской Федерации: федер. закон от 27.05.2003 № 58-ФЗ (с изм. и доп. от 23.05.2016). Там же.

6. О муниципальной службе Российской Федерации: федер. закон от 02.03.2007 № 25-ФЗ (с изм. и доп. от 16.12.2019). Там же.

7. Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации: федер. закон от 24.07.1998 № 124-ФЗ (с изм. и доп. от 16.12.2019). Там же.

8. О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних: постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1. Там же.

Основная литература

1. Гасанов К.К. и др. Трудовое право: учеб. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2019. – 551 с.
2. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учеб. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юстицинформ, 2018. – 404 с.
3. Куренной А.М. и др. Трудовое право России: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2019. – 624 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2016. – Режим доступа: Электронная библиотека КрУ МВД России, требуется авторизация.
2. Гладков Н.Г., Бриллиантова Н.А., Волкова О.Н. Трудовое право: учеб. – М.: Проспект, 2020. – 536 с.
3. Гусов К.Н., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н. Трудовое право России: учеб. для бакалавров. – М.: Проспект, 2020. – 592 с.
4. Ермилов Д.А. Организация рабочего времени женщин и лиц с семейными обязанностями // Трудовое право. – 2019. – № 7. – С. 11–16.
5. Зайцева О.Б., Тулупова Ю.Г. Нетипичные работодатели в Российской Федерации. Правовая природа и перспективы развития. – М.: Проспект, 2016. – 112 с.
6. Калмыкова Ю.Н. Заключаем трудовой договор с руководителем // Журнал российского права. – 2016. – № 4. – С. 11–14.

Тема 14. Общая характеристика международно-правового регулирования труда

Количество времени, отводимого на практическое занятие: 2 часа.

Место проведения: учебная аудитория.

Методы проведения занятия: дискуссия, решение задач в малых группах.

Материальное обеспечение занятия: видеопроектор, учебная доска.

Цели занятия:

- получить знания о международно-правовых нормах, регулирующих трудовые правоотношения;
- изучить принципы, на основе которых обеспечивается международно-правовое регулирование труда;
- рассмотреть систему источников международно-правового регулирования труда;
- рассмотреть особенности правового статуса международной организации по труду;
- определить статус норм международного права в регулировании трудовых отношений и соотношении с национальным трудовым правом.

Распределение учебного времени

1	Введение (организационный этап)	5 мин
2	Проведение дискуссии по вопросам Решение задач	20 мин 60 мин
3	Заключительная часть занятия	5 мин

Методические указания

Трудовая деятельность в России регулируется как нормами российского (национального) законодательства, так и международными правовыми нормами.

Под международно-правовым регулированием труда следует понимать утвержденную на уровне международного нормативного акта и ратифицированную конкретным государством систему определенных стандартов регулирования труда, которые имеют приоритет над национальным трудовым законодательством.

При изучении данной темы необходимо провести анализ международных стандартов в сфере труда, которые были разработаны ООН, специализированным органом которой является Международная организация труда (МОТ), созданная в 1919 г.

В целом на основании международного правового регулирования трудовых отношений определяется порядок применения наемного труда, условия труда и охрана труда, способы обеспечения защиты индивидуальных и коллективных прав работника и его законных интересов.

На основании п. 4 ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы. Аналогичное положение о принципах международного правового регулирования труда содержится и в ст. 10 ТК РФ. Таким образом, международно-правовые нормы играют немаловажную роль в регулировании труда.

Данную тему следует изучать, анализируя положения ст. 2–14, 24, 60, 64 ТК РФ, положения Конституции РФ, нормы правовых актов (конвенций и рекомендаций) Международной организации труда, в которых закрепляются принципы международно-правового регулирования труда.

Необходимо помнить, что к гарантированным нормами Конституции РФ правам и свободам человека относятся трудовые права, такие как право на труд, свободный выбор работы, справедливые и безопасные условия труда и защиту от безработицы; право на равную оплату за равный труд без какой-либо дискриминации; право на справедливое и удовлетворительное вознаграждение, обеспечивающее достойное человека существование для него самого и его семьи, включая средства социального обеспечения; право на создание профессиональных союзов для защиты своих интересов;

право на отдых и досуг, включая право на разумное ограничение рабочего дня и предоставление ежегодного оплачиваемого отпуска.

При изучении международно-правового регулирования труда необходимо провести анализ положений различных международных правовых актов. К ним относятся, например: Декларация о целях и задачах МОТ (принята в 1944 г.), Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (принят в 1966 г.), Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда, Устав ООН и другие международные правовые акты.

Необходимо отметить, что для применения различных международных правовых актов в Российской Федерации требуется наличие обязательной ратификации. При этом ряд международных правовых актов действует в Российской Федерации, будучи ратифицированными еще СССР.

Вопросы для обсуждения

1. Международно-правовое регулирование труда: понятие и значение.
2. Система норм международно-правового регулирования труда.
3. Основные принципиальные положения международно-правового регулирования труда.
4. Статус, структура, функции и задачи Международной организации труда?
5. Основные субъекты международно-правовых трудовых отношений.

Задачи

Задача 1

При проведении анализа рынка труда Великобритании в 2015–2018 гг. Комитетом независимых экспертов Совета Европы были выявлены нарушения по оплате труда женщин. Около 50% данной категории работников получали заработную плату, которая была

ниже прожиточного минимума и составляла 256 фунтов стерлингов в неделю. Комитет независимых экспертов указал на несоблюдение ст. 4 Европейской социальной хартии, в которой предусмотрено право трудящихся на вознаграждение, обеспечивающее им и их семьям достойный уровень жизни.

Как в международных правовых актах определяется концепция минимального размера оплаты труда и прожиточного минимума? Дайте юридический анализ положениям ст. 4 Европейской социальной хартии.

Задача 2

Статьей 11 Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах 1966 г. определено: «Участвующие в настоящем Пакте государства признают право каждого на достаточный жизненный уровень для него и его семьи, включающий достаточное питание, одежду и жилище, и на непрерывное улучшение условий жизни. Государства-участники примут надлежащие меры к обеспечению осуществления этого права, признавая важное значение в этом отношении международного сотрудничества, основанного на свободном согласии».

Имеет ли право граждан Российской Федерации обратиться в международные юрисдикционные органы с жалобой на решения Правительства РФ о том, что он получает заработную плату, которой не может обеспечить ни себя самого ни свою семью?

Задача 3

Гражданка Власова обратилась в суд с исковыми требованиями к компании «Газсервис» о признании действий работодателя дискриминационными, а также по вопросу взыскания премиальной выплаты по итогам работы за год, разницы в оплате труда, доплаты до 100% фактического заработка по больничным листам, компенсации морального вреда, признания последнего предложения пункта 7.2 Положения о социальных выплатах работодателя. Решением суда по вопросу признания действий работодателя дискриминационными в иске было отказано (решение не вступило в законную силу и было обжаловано в апелляционном порядке). Истица в обосновании

своего требования о взыскании доплаты до 100% фактического заработка по больничному листу, выданному по основанию наличия общего заболевания, указывала на дискриминационный характер правил, которые установлены Положением о социальных выплатах. Так, Положение предусматривало, что компания обязуется осуществить указанную доплату в течение 21 календарного дня временной нетрудоспособности всем своим сотрудникам, независимо от той категории, к которой они относятся (категория А – высшее руководство, категория В – руководители, категория С – профессиональные специалисты, категория D – технические сотрудники). При этом пунктом 8.2 Положения установлено следующее исключение: указанная доплата не производится сотрудницам низкой категории в период их беременности. Истица занимала должность, которая отнесена к категории С, и в период ее беременности ей был выдан больничный, доплата по которому не была произведена.

Отказывая в иске в этой части, суд указал, что установление такого рода доплат является правом, а не обязанностью работодателя, и что дискриминации нет, так как разница в обращении обусловлена деловыми качествами сотрудников. Таким образом, суд сравнил сотрудницу категории С сотрудницей категории В, которые находятся в похожих ситуациях.

Оцените ситуацию, ссылаясь на законодательные нормы, устанавливающие запрет на дискриминацию в сфере труда.

Задача 4

В 1999 г. государство А. подписало с государством В. генеральный пакт о регулировании трудовых отношений. В 2000 г. был подписан договор о сотрудничестве в сфере труда. Некоторые положения этих договоров противоречат друг другу. Государство В. настаивает на применении генерального пакта 1999 г., ссылаясь на то, что более высокая юридическая сила этого документа вытекает из его названия.

Дайте правовую оценку доводам государства В.

Задача 5

Гражданин Германии П. работает в российской организации. В период работы между ним и работодателем возник спор по вопросу размера оплаты труда. Представитель работодателя утверждал, что трудовой договор регулируется российским правом, поскольку трудовые отношения возникли на территории Российской Федерации. Соответственно, все вопросы, в том числе вопросы заработной платы, должны решаться согласно нормам российского права. Гражданин П. утверждал, что заработная плата должна устанавливаться по нормам законодательства Германии, поскольку данный договор заключен в соответствии с правом Германии. По мнению гражданина П., договор между ним и работодателем в соответствии с немецким правом является не трудовым договором, а договором об оказании услуг. Ввиду этого подлежат применению положения ст. 1211 ГК РФ, согласно которой все вопросы регулируются правом государства постоянного места жительства лица, чье исполнение имеет решающее значение для содержания договора, т. е. подлежит применению право Германии.

Оцените позиции сторон. Кто прав в возникшем споре?

Задача 6

При подписании Конвенции 1994 г. об обеспечении защиты трудовых прав Республика Азербайджан записала свое особое мнение, в соответствии с которым она принимает участие в Конвенции в том объеме и в тех пределах, которые не противоречат Конституции и национальному законодательству Республики Азербайджан. Украина также сделала оговорку, что будет применять Конвенцию с учетом законодательства Украины.

Соответствуют ли такие оговорки действующему международному трудовому праву?

Задача 7

Гражданин Российской Федерации Леонов, работающий старшим механиком научно-исследовательского центра Германии, написал заявление на отпуск без сохранения заработной платы, чтобы поехать в Россию и навестить родственников, проживающих в г.

Владивостоке. Работодатель рассмотрел заявление, но в предоставлении отпуска отказал, объясняя отказ тем, что Леонову нет замены и по трудовому контракту с ним не предусмотрен отпуск в течение 5 лет. Несмотря на это, работник не принял отказ работодателя, самостоятельно покинул иностранное государство и уехал в Россию. После возвращения на работу спустя 2 месяца Леонов узнал, что на его место был принят другой работник, а он был уволен по приказу работодателя.

Может ли гражданин Леонов подать в российский суд исковое заявление с требованием о восстановлении его на работе? Нормы права какой страны подлежат применению для регулирования трудовых отношений?

Задача 8

На территории Российской Федерации создано предприятие, имеющее иностранный капитал, которое пригласило рабочих строительной фирмы для выполнения работ по реконструкции объектов капитального строительства на территории Краснодарского края. Предприятие также привлекает для проведения строительно-монтажных работ и граждан Российской Федерации.

Работодатель ссылается на конвенцию МОТ, которая была ратифицирована Российской Федерацией, в частности, на содержащиеся в ней принципы, которые не распространяются на трудовую деятельность работников, занятых в иностранной организации.

Верно ли мнение представителя работодателя?

Задача 9

Относится ли Содружество Независимых Государств к региональной международной организации, к международной организации общей компетенции, к международной организации с высокой степенью интеграции государств-членов, к эффективной международной организации, к наднациональной международной организации? Обоснуйте свой ответ, ссылаясь на положения Устава СНГ и норм международного трудового права.

Задача 10

Согласно ст. 24 Устава МОТ «если организация предпринимателей или трудящихся создает для Международного бюро труда представление о том, что член организации не обеспечил соблюдения конвенции, участником которой он является, административный совет может передать данное представление правительству...».

Российская Федерация присоединилась к Конвенции об охране заработной платы 1949 г. Один из работников обратился в МОТ с жалобой на несоблюдение Российской Федерацией положений данной Конвенции.

Может ли Правительство РФ быть представителем по данному спору? Как МОТ отреагирует на несоблюдение международно-правовых норм трудового права?

Темы докладов, рефератов и сообщений

1. Международный кодекс труда.
2. Международный пакт о гражданских и политических правах.
3. Основные задачи МОТ.
4. Соотношение норм национального трудового права и международно-правовых норм.

Вопросы для самоконтроля

1. Что понимается под международно-правовым регулированием труда?
2. Какие субъекты являются субъектами международно-правового регулирования труда?
3. Перечислите основные источники, принципы и особенности международно-правового регулирования труда.
4. Дайте общую характеристику конвенциям и рекомендациям МОТ по вопросам труда.
5. В чем состоит взаимодействие норм международного законодательства и норм национального законодательства, регулирующих трудовые отношения?

Литература

Нормативные правовые акты

1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (с изм. и доп. от 24.04.2020). Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
2. Всеобщая декларация прав человека: принята резолюцией 217А (III) Генеральной Ассамблеи ООН от 10.12.1948. Там же.
3. О ратификации Конвенции об упразднении принудительного труда: федер. закон от 23.03.1998 № 35-ФЗ. Там же.
4. Декларация МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда (Женева 19.06.1998). Там же.
5. О ратификации Конвенции 1986 года об охране труда при использовании асбеста (Конвенция № 162): федер. закон от 08.04.2000 № 50-ФЗ. Доступ из справ.-правовой системы «Гарант».
6. О ратификации Конвенции 1947 года об инспекции труда и Протокола 1995 года к Конвенции 1947 года об инспекции труда, Конвенции 1978 года о регулировании вопросов труда и Конвенции 1981 года о безопасности и гигиене труда и производственной среде: федер. закон от 11.04.1998 № 58-ФЗ. Там же.
7. О ратификации Конвенции о равном обращении и равных возможностях для трудящихся мужчин и женщин: трудящиеся с семейными обязанностями: федер. закон от 30.10.1997 № 137-ФЗ. Там же.

Основная литература

1. Гасанов К.К. и др. Трудовое право: учеб. – 7-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА: Закон и право, 2019. – 551 с.
2. Куренной А.М. и др. Трудовое право России: учеб. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Проспект, 2019. – 624 с.
3. Колобова С.В., Сергеенко Ю.С. Трудовое право России: учеб. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Юстицинформ, 2018. – 404 с.

Дополнительная литература

1. Герасимов А.В., Данилов Д.Б. Трудовое право [Электронный ресурс]: учеб.-метод. пособие. – Краснодар: Краснодарский университет МВД России, 2016. – Режим доступа: Электронная библиотека КрУ МВД России, требуется авторизация.
2. Гусов К.Н., Андреев А.А., Бондаренко Э.Н. Трудовое право России: учеб. для бакалавров. – М.: Проспект, 2020. – 592 с.
3. Петров А.Я. Ответственность по трудовому праву России и некоторых зарубежных стран: учеб. пособие. – М.: Проспект, 2018. – 416 с.
4. Серебрякова Е.А., Ситникова Е.Г. Трудовой договор с иностранцем: от заключения до прекращения. – М.: Редакция «Российской газеты», 2017. – Вып. 17. – 176 с.

Оглавление

Пояснительная записка.....	3
1. Примерный тематический план изучения дисциплины.....	5
2. Рекомендуемые нормативные акты и литература по всему курсу «Трудовое право».....	6
3. Планы и методические указания по проведению занятий.....	9
Тема 1. Понятие, предмет, метод, система, источники и принципы трудового права.....	9
Тема 2. Социальное партнерство в сфере труда.....	16
Тема 3. Правовое регулирование занятости населения в Российской Федерации.....	23
Тема 4. Трудовой договор.....	29
Тема 5. Рабочее время и время отдыха.....	41
Тема 6. Оплата и нормирование труда.....	48
Тема 7. Гарантии и компенсации в трудовом праве.....	60
Тема 8. Трудовая дисциплина.....	70
Тема 9. Охрана труда.....	80
Тема 10. Материальная ответственность.....	88
Тема 11. Защита трудовых прав работников. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.....	98
Тема 12. Трудовые споры и порядок их разрешения.....	107
Тема 13. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.....	116
Тема 14. Общая характеристика международно-правового регулирования труда.....	125

Учебное издание

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Учебно-практическое пособие

Составители:

Герасимов Александр Владимирович

Гапоненко Ольга Юрьевна

Тихий Роман Сергеевич

Редактор *М. В. Краснобаева*

Компьютерная верстка *С. В. Коноваловой*

ISBN 978-5-9266-1722-8



Подписано в печать 22.06.2021. Формат 60х84 1/16.
Усл. печ. л. 8,0. Тираж 150 экз. Заказ 136.

Краснодарский университет МВД России.
350005, г. Краснодар, ул. Ярославская, 128.