

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

**Государственное образовательное учреждение высшего
профессионального образования**

«ГОРНО-АЛТАЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Юридический факультет

Кафедра уголовного, гражданского права и процесса

«СОГЛАСОВАНО»

Декан ЮФ

_____ **В.Г. Крашенина**

« ____ » _____ **2008 г.**

«УТВЕРЖДАЮ»

Проректор по УР

_____ **О.А.Гончарова**

« ____ » _____ **2008 г.**

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ПО ДИСЦИПЛИНЕ

«Трудовое право»

по специальности 030501 «Юриспруденция»

Составитель

Доцент

Е.М. Гуткович

**Зав. кафедрой уголовного,
гражданского права и процесса
канд. юрид.наук, профессор**

С.С. Тюхтенов

г. Горно-Алтайск 2008 г.



ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ АГЕНТСТВО ПО ОБРАЗОВАНИЮ**

**Государственное образовательное учреждение высшего
профессионального образования**

«ГОРНО-АЛТАЙСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ТРУДОВОЕ ПРАВО

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС

**Горно-Алтайск
РИО Горно-Алтайского госуниверситета**

2008

Составитель:

Гуткович Е.М. доцент кафедры уголовного права и процесса ГАГУ

Рецензенты: Начальник кафедры гражданско-правовых дисциплин Томского филиала Кузбасского института ФСИН России, ст. лейтенант вн. службы, канд. юрид. наук
А.Н. Глыбина

Ст. преподаватель кафедры уголовного, гражданского права и процесса Ю.И. Мякий

Редактор: Тюхтенов С.С., к.юр.н., профессор ГАГУ

Учебно-методический комплекс по дисциплине «Трудовое право» составлен с учетом рекомендаций Совета по проведению Учебно-методического объединения (УМО) университетов Российской Федерации и предназначен для студентов и преподавателей Горно-Алтайского государственного университета в целях проведения практических занятий и самостоятельного углубленного изучения основных институтов трудового права.

Учебно-методический комплекс опирается на современное трудовое законодательство, все нормативные правовые акты приведены по состоянию на 1 января 2008 года. Основу комплекса составляют глоссарий понятий, ситуационные задачи, основанные на примерах из судебной практики и тесты для самостоятельной проверки и закрепления полученных знаний.

ВВЕДЕНИЕ

Настоящий учебно-методический комплекс по дисциплине «Трудовое право» составлен с учетом рекомендаций Совета по проведению Учебно-методического объединения (УМО) университетов Российской Федерации. Его структура и содержание соответствуют требованиям государственного образовательного стандарта по специальности «Юриспруденция», утвержденного приказом Министерством образования РФ 02.03.2000 № 686.

Содержание УМК приведено в соответствии с требованиями современного законодательства в сфере регулирования трудовых отношений. Нормативные акты федерального и регионального уровня приведены в работе по состоянию на 1 января 2008 года. Комплекс в должной мере отражает состояние науки трудового права на современном этапе, составлен с учетом полемических статей ведущих специалистов в области трудового права в различных юридических изданиях.

Учебно-методический комплекс предназначен для студентов Горно-Алтайского университета по специальности 030501 «Юриспруденция».

В процессе изучения курса «Трудовое право» студент должен научиться:

- толковать и применять законы и другие нормативно-правовые акты;
- обеспечивать соблюдение законодательства в деятельности государственных органов, коммерческих организаций и индивидуальных предпринимателей;
- разрабатывать документы правового характера и осуществлять их правовую экспертизу, давать квалифицированные заключения и рекомендации;
- принимать правовые решения и совершать иные юридические действия в точном соответствии с требованиями законодательства;
- уметь собирать и анализировать фактическую информацию, определять виды правоотношений, возникающих в трудовой сфере и находить нормативные акты, иные источники трудового права для решения практических задач;
- применять способы и методы защиты нарушенных прав и законных интересов субъектов трудовых и тесно связанных с ними правоотношений.
- получить навыки совершенствования своей профессиональной квалификации.

Главная цель предлагаемых практических занятий и заданий для самостоятельной подготовки студентов – научить студентов работать с практическим материалом, применять правовые нормы и разрешать споры. Находя решения задач, студенты проверяют и укрепляют свои знания, приобретают практические навыки, вырабатывают юридическое мышление.

Учебно-методический комплекс включает в себя:

Развернутый план лекций по 22 темам, общей и особенной частей трудового права с указанием действующих нормативных актов, основной и дополнительной литературы для самоподготовки студентов по каждой теме;

Глоссарий основных понятий трудового права по темам;

Вопросы для самоподготовки по каждой теме.

Задачи для углубленного усвоения изученного материала и аттестационной проверки знаний студентов;

Темы рекомендуемых дипломных работ и рефератов;

Перечень вопросов, рекомендуемых для итоговой аттестации.

Методические указания к самостоятельной подготовке студентов;

Тематический план с заданиями для семинарских занятий рассчитан на 108 часов аудиторных занятий для студентов дневной формы обучения и 108 часов самостоятельной подготовки.

Аттестация студентов производится с применением модульно-рейтинговой системы оценки успеваемости студентов.

МОДУЛЬНО-РЕЙТИНГОВАЯ СИСТЕМА ОЦЕНКИ УСПЕВАЕМОСТИ СТУДЕНТОВ

Изучение курса «Трудовое право» делится на два блока:

1 блок – с 1 по 9 темы завершается проведением итогового занятия по самостоятельному решению ситуационных задач по пройденным темам. Посещаемость на всех лекциях и семинарах оценивается в 9 баллов. Решение задач по теме на семинарских и практических занятиях – от 2 до 5 баллов, реферат до 5 баллов. Максимальное количество баллов – 30.

2 блок - с 10 по 22 тему завершается проведением итогового занятия по самостоятельному решению ситуационных задач по пройденным темам. Посещаемость на всех лекциях и семинарах

оценивается в 9 баллов. Решение задач по теме – от 2 до 5 баллов, реферат до 5 баллов. Максимальное количество баллов – 30.

Самостоятельная работа предполагает выработку у студентов творческих навыков, инициативы, умение применять полученные теоретические знания на практике. Самостоятельно изученный материал (дополнительная учебная литература и рекомендуемая судебная практика) используется студентами для решения задач и написания рефератов по темам.

Выступление студентов на вузовских и межвузовских конференциях по проблематике предпринимательского права оценивается поощрительными баллами до 10.

В случаях пропусков лекций и семинарских занятий, а также для студентов по заочной форме обучения предусматривается предоставление конспектов учебной литературы и научных статей по соответствующей теме в объеме до 3 печатных листов.

Итоговая семестровая аттестация проводится в форме экзамена в форме устных ответов на билеты, в каждом из которых включается по одному теоретическому вопросу из блока и одной задаче.

Общее максимальное количество баллов – 100.

РАБОЧАЯ ПРОГРАММА
«Трудовое право»
Распределение по семестрам

Номер семестра	Учебные занятия					Число курсовых проектов (работ) расчетных заданий	Форма итоговой аттестации (зачет, экзамен)	
	Общий объем	в том числе:						
		Всего	Аудиторные					Самостоятель. работа
			лекции	Практические	Лабораторные			
5-6	216	108	54	54	0	108	0	зачет экзамен

ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

НАИМЕНОВАНИЕ ТЕМЫ	КОЛИЧЕСТВО ЧАСОВ			
	дневное		заочное	
	Аудит.	Самост.	Аудит.	Самост.
Блок № 1				
Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права	4	10	0,2	12
Тема 2. Источники трудового права	2	4	0,2	8
Глава 3. Принципы трудового права	2	4	0,2	8
Тема 4. Субъекты трудового права	2	4	0,2	8
Тема 5. Права профсоюзов в сфере труда	2	4	0,2	8
Тема 6. Трудовые отношения	4	8	0,8	10
Тема 7. Коллективные договоры и соглашения	4	8	1,2	10
Тема 8. Занятость и трудоустройство	4	8	0,2	10
Тема 9. Трудовой договор	6	10	3,0	18
Практические и семинарские занятия	30			
Зачет				
Итого по блоку	60	60	6	92
Блок № 2				
Тема 10. Рабочее время	2	4	1	8
Тема 11. Время отдыха	2	3	1	7
Тема 12. Заработная плата	2	4	1	7
Тема 13. Гарантии и компенсации	2	4	1	8
Тема 14. Дисциплина труда	2	3	1	7
Тема 15. Материальная ответственность сторон трудового договора	2	4	1	7
Тема 16. Охрана труда	2	4	1	9
Тема 17. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	2	3	1	7
Тема 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	2	4	1	7
Тема 19. Государственный надзор и общественный контроль за соблюдением норм трудового права	2	3	1	7
Тема 20. Индивидуальные трудовые споры	2	4	2	8
Тема 21. Коллективные трудовые споры	2	4	1	8
Тема 22. Самозащита трудовых прав	2	4	1	7
Практические и семинарские занятия	24			
Зачет				
Экзамен				

Итого по блоку	48	48	14	96
Всего по курсу	108	108	20	188

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ ПОДГОТОВКИ

Самостоятельная работа студентов по курсу призвана не только закреплять и углублять знания, полученные на аудиторных занятиях, но и способствовать развитию у студентов творческих навыков, инициативы, умению организовать свое время.

При выполнении плана самостоятельной работы студенту необходимо прочитать теоретический материал в учебниках и учебных пособиях, указанных в списке к теме, а также познакомиться с публикациями в периодических изданиях.

Для закрепления материала лекций достаточно, перечитывая конспект, мысленно восстановить прослушанный материал. Предлагаемый глоссарий к изучаемым темам окажет студенту в этом необходимую помощь. В случае пропуска лекций и практических занятий студенту потребуется дополнительное время на освоение пропущенного материала.

После изучения теоретического блока по каждой теме, студенту предлагается самостоятельно найти ответы на вопросы для самопроверки, которые изложены к каждой теме.

Часть вопросов носит поисковый характер: для ответа на поставленные вопросы достаточно найти соответствующие нормативно-правовые акты и определить правовые нормы, подлежащие применению.

Другие вопросы требуют более глубокого изучения и внимания на лекциях, поскольку ответы на них содержатся в рекомендуемой дополнительной литературе.

Процесс решения задач, как и работа юриста в целом, должен носить творческий продуктивный характер. Рекомендуется подготавливать решение задач-казусов заблаговременно. Решения желательно записывать в тетрадь, оставляя место для внесения дополнений и уточнений, которые студент сделает на практических занятиях, когда решение этих задач будет обсуждаться.

Для того, чтобы выработать у студентов определенные навыки работы с документами, которые так необходимы юристам практикам, рекомендуется давать студентам задания по подготовке каких либо документов (трудовых договоров, соответствующих разделов коллективного договора, приказов по кадровым вопросам, исков и т.п.), составление которых требуется в изучаемом правоотношении.

Для подготовки к семинарским занятиям нужно рассмотреть контрольные вопросы, при необходимости обратиться к рекомендуемой учебной литературе, по СПС «Консультант Плюс» рассмотреть изменения, внесенные в нормативные правовые акты, записать непонятные моменты в вопросах для уяснения их на предстоящем занятии.

Контроль выполнения самостоятельной работы может осуществляться путем проверки правильности решения задач-казусов, в форме обсуждения докладов или путем проведения мини-процессов. При этом, студенты, не участвующие в обсуждении, имеют возможность самостоятельно проверить свои решения ситуационных задач и, при необходимости, внести коррективы.

Подготовка к зачету и экзамену должна осуществляться на основе лекционного материала с обязательным обращением к основным учебникам по курсу. Необходимо просмотреть материалы семинарских занятий (ответы на вопросы, замечания). Это исключит ошибки в понимании материала, облегчит его осмысление и прокомментирует материал многочисленными примерами.

ПЛАН ОРГАНИЗАЦИИ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Темы	Кол-во часов	Формы отчетности	Сроки контроля
Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права	10	Ответ на вопросы, конспект рекомендуемой литературы.	1 семинар
Тема 2. Источники трудового права	4	Ответ на вопросы, конспект рекомендуемой литературы.	2 семинар
Тема 3. Принципы трудового права	4	Ответ на вопросы, конспект рекомендуемой литературы.	3 семинар
Тема 4. Субъекты трудового права	4	Ответ на вопросы, конспект рекомендуемой литературы, решение задач	4 семинар
Тема 5. Права профсоюзов в сфере труда	4	Ответ на вопросы, конспект рекомендуемой литературы.	5 семинар
Тема 6. Трудовые отношения	8	Ответ на вопросы, конспект рекомендуемой литературы, решение задач.	6 семинар
Тема 7. Коллективные договоры и соглашения	8	Ответ на вопросы, конспект рекомендуемой литературы, подготовить предложение от имени трудового коллектива.	7 семинар
Тема 8. Занятость и трудоустройство	8	Ответ на вопросы, конспект рекомендуемой литературы.	8 семинар
Тема 9. Трудовой договор	12	Ответ на вопросы, конспект рекомендуемой литературы, решение задач, проекты приказов.	9-12 семинары
Зачет		Ответ на вопросы, решение задач.	
Блок № 2			
Тема 10. Рабочее время	4	Решение задач, проекты кадровых документов	13 семинар
Тема 11. Время отдыха	3	Ответ на вопросы, конспект рекомендуемой литературы, решение задач, проекты приказов.	14 семинар
Тема 12. Заработная плата	4	Ответ на вопросы, конспект рекомендуемой литературы, решение задач, проекты приказов.	15 семинар
Тема 13. Гарантии и компенсации	4	Ответ на вопросы, конспект рекомендуемой литературы, решение задач, проекты приказов.	16 семинар
Тема 14. Дисциплина труда	3	Ответ на вопросы, конспект рекомендуемой литературы, решение задач, проекты приказов.	17 семинар
Тема 15. Материальная	4	Ответ на вопросы, конспект	18

ответственность сторон трудового договора		рекомендуемой литературы, решение	семинар
Тема 16. Охрана труда	4	задач, проекты приказов. Ответ на вопросы, конспект	19
		рекомендуемой литературы, решение	семинар
Тема 17. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	3	задач, проекты приказов. Ответ на вопросы, конспект	20
		рекомендуемой литературы, решение	семинар
Тема 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	4	задач, проекты приказов. Ответ на вопросы, конспект	21
		рекомендуемой литературы, решение	семинар
Тема 19. Государственный надзор и общественный контроль за соблюдением норм трудового права	4	задач, проекты приказов. Ответ на вопросы, конспект	22-23
		рекомендуемой литературы, решение	семинар
Тема 20. Индивидуальные трудовые споры	4	задач, проекты приказов. Ответ на вопросы, конспект	24
		рекомендуемой литературы, решение	семинар
Тема 21. Коллективные трудовые споры	4	задач, проекты приказов. Ответ на вопросы, конспект	25-26
		рекомендуемой литературы, решение	семинар
Тема 22. Самозащита трудовых прав	2	задач. Ответ на вопросы, конспект	
		рекомендуемой литературы, решение	
Всего часов	108		
Экзамен		Ответ на экзаменационный билет	

СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ (с глоссарием понятий)

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

Понятие права на труд в его историческом развитии. Регулирование труда на различных этапах общественного развития. Понятие трудового права как отрасли права. Предмет трудового права. Метод трудового права. Система отрасли трудового права. Сфера действия норм трудового права. Юридически значимые обстоятельства в трудовом праве. Соотношение трудового права с другими смежными отраслями (гражданским, административным, предпринимательским и правом социального обеспечения). Предмет, методы и система науки трудового права. Цели и задачи трудового законодательства. Функции трудового права.

Глоссарий

Метод (юридический режим) правового регулирования - совокупность приемов и способов юридического воздействия на общественные отношения в целях достижения необходимого результата. В трудовом праве в основном применяется диспозитивный метод. Если стороны не предприняли соответствующих действий, не пришли к соглашению, то их социально-трудовые отношения регулируются соответствующими государственными императивными стандартами, закрепленными в законодательстве о труде.

Отрасль права - наиболее крупное (главное) структурное подразделение системы права, регулирующее однородные или комплексные общественные отношения.

Правовая категория - понятие, используемое для обозначения отдельных правовых явлений.

Правовая система - система права (позитивное право), правовая идеология (правосознание, правовое мышление, правовая культура), юридическая практика - правоприменительная и юрисдикционная.

Правовой институт - комплекс правовых норм, регулирующих относительно однородные группы отношений, составляющих в совокупности отрасль права.

Предмет правового регулирования - относительно самостоятельный круг общественных отношений, регулируемый данной отраслью права. В основном предмет правового регулирования включает в себя отношения, предусмотренные ст. 15 ТК РФ.

Предмет трудового права - система социально-трудовых отношений. В этой системе выделяется главное звено - трудовое отношение. Оно является основным, постоянным, длящимся, важнейшим, определяющим содержание всех других элементов системы.

Трудовое право - совокупность взаимосвязанных правовых норм, составляющих определенную целостную систему, которая обусловлена всем комплексом регулируемых этой отраслью права общественных отношений.

Система трудового права состоит из Общей, Особенной и Специальной частей.

Общая часть содержит нормы, регулирующие: основные начала трудового законодательства (предмет отрасли; принципы трудового права; систему нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права; действие трудового права во времени и пространстве); трудовые отношения (статус субъектов трудовых отношений, основания их возникновения); социальное партнерство (вопросы представительства сторон трудовых отношений и участия представителей работников в регулировании этих отношений, коллективные договоры и соглашения).

Особенная часть включает нормы, регулирующие отдельные аспекты трудовых отношений. В нее входят следующие институты: трудовой договор; рабочее время; время отдыха; оплата и нормирование труда; гарантии и компенсации; трудовой распорядок, дисциплина труда; профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников на производстве; охрана труда; материальная ответственность сторон трудового договора; особенности регулирования труда отдельных категорий работников; защита трудовых прав работников; надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и охране труда; трудовые споры.

Специальная часть представлена нормативными актами, регулирующими трудовые правоотношения в отдельных отраслях экономики и управления.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое труд и какова его роль в обществе?
2. Каково соотношение общественной и технической организации труда?
3. В чем различие самостоятельного и несамостоятельного (наемного) труда?
4. Какие общественные отношения составляют предмет трудового права?
5. Почему трудовое право называют «правом социальной защиты»?
6. Какие отношения тесно связаны с трудовыми?
7. В чем заключаются особенности метода трудового права?
8. В чем проявляется единство и дифференциация трудового права?
9. Охарактеризуйте место трудового права в системе отраслей российского права.

10. Что составляет систему трудового права и трудового законодательства?
11. Назовите критерии отграничения трудового права от смежных отраслей права.
12. Сформулируйте основные тенденции развития российского трудового права на современном этапе.

Рекомендуемая литература

- Головина С.Ю. Понятийный аппарат трудового права. Екатеринбург, 1997.
- Киселев И.Я. Трудовое право России. Историко-правовое исследование. Учебное пособие. М., 2001.
- Лебедев В.М. Трудовое право: проблемы Общей части. Томск, 1998.
- Лившиц Р.З. Трудовое законодательство: настоящее и будущее. М., 1989.
- Лушников А.М. Наука трудового права: историко-правовые очерки в лицах и событиях. М., 2003.
- Хохлов Е.Б. Очерки истории правового регулирования труда в России. Часть 1. Правовое регулирование труда в Российской империи. СПб., 2000.

Тема 2. Источники трудового права

Понятие источников трудового права и их особенности. Классификация источников трудового права. Единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений. Факторы дифференциации. Общее и специальное законодательство о труде. Федеральное, региональное, местное и локальное регулирование отношений в сфере труда. Конституция Российской Федерации в системе источников трудового права. Федеральные законы и подзаконные акты в системе источников трудового права. Законы и подзаконные акты субъектов Российской Федерации в системе источников трудового права. Роль Конституционного Суда РФ и Верховного Суда РФ в регулировании трудовых отношений. Нормативные правовые акты органов местного самоуправления. Соглашения, коллективные договоры, иные локальные акты организации как источники трудового права. Значение Всеобщей декларации прав человека, Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах и Международного пакта о гражданских и политических правах для регулирования трудовых отношений. Конвенции Международной организации труда (МОТ) в регулировании трудовых отношений. Роль Европейского Суда по правам человека в регулировании трудовых отношений. Некоторые аспекты регулирования трудовых отношений в зарубежных странах.

Глоссарий

Источники трудового права - результаты нормотворческой деятельности органов государства, а также совместного правотворчества работодателей и работников (их представителей) в сфере регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

Отрасль права - наиболее крупное (главное) структурное подразделение системы права, регулирующее однородные или комплексные общественные отношения.

Правовая категория - понятие, используемое для обозначения отдельных правовых явлений.

Правовая система - система права (позитивное право), правовая идеология (правосознание, правовое мышление, правовая культура), юридическая практика - правоприменительная и юрисдикционная.

Правовой институт - комплекс правовых норм, регулирующих относительно однородные группы отношений, составляющих в совокупности отрасль права.

Коллизия законов - правовая ситуация, когда необходимо определить, каким законом - национальным или иностранным, внутренним либо актом международного права, федеральным либо законом субъекта РФ необходимо руководствоваться.

Единство трудового права проявляется в общих нормах, распространяющихся на всех работников и всех работодателей на территории Российской Федерации, что получило свое закрепление в ст. 11 ТК РФ.

Дифференциация правового регулирования труда получила закрепление в ТК, в особенностях регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями; работников в возрасте до 18 лет; руководителей организаций; лиц, работающих по совместительству; временных работников и работающих на сезонной работе или вахтовым методом либо работников, работающих у работодателей - физических лиц; надомников; лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; и т.д.

Вопросы для самопроверки

1. Что представляют собой источники трудового права? Какова их система?
2. Раскройте классификацию источников трудового права (их деление на виды). Каково значение Конституции РФ как источника трудового права?

3. Как разграничиваются полномочия между органами государственной власти Российской Федерации и органами государственной власти ее субъектов в сфере трудового законодательства?
4. Дайте общую характеристику ТК как российского кодификационного источника трудового права.
5. Охарактеризуйте федеральные законы и подзаконные акты РФ, регулирующие трудовые и непосредственно связанные с ними иные общественные отношения.
6. Сформулируйте понятия соглашения, коллективного договора, локальных нормативных актов, раскройте их значение и место в системе источников трудового права.
7. Определите действие нормативных правовых актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц (работников).
8. Раскройте единство и дифференциацию правового регулирования труда и соотношение общих и специальных норм трудового права.

Рекомендуемая литература

- Бугров Л.Ю. Конституционные основы трудового права Российской Федерации // Правоведение. 1997. № 2.
- Глазырин В.В. Развитие региональной дифференциации в правовом регулировании труда // Правовое регулирование труда в условиях перехода к рыночной экономике. М., 1996.
- Забрамная Е.Ю. Разграничение нормотворческой компетенции между Российской Федерацией и ее субъектами в области регулирования трудовых отношений // Вестник МГУ. Серия «Право». 1998. № 5.
- Иванов С.А. Применение конвенций МОТ в России в переходный период: некоторые проблемы // Государство и право. 1994. № 8 - 9.
- Иванов С.А. Судебные постановления как источник права // Судебная практика как источник права. М., 1997.
- Лебедев В.М. Локальные нормативные акты, регулирующие наемный труд // Российская юстиция. 2002. № 8.
- Лебедев В.М. О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия // БВС РФ. 1996. № 2.
- Усачев В.П. Договорное регулирование полномочий субъектов Федерации в российском трудовом праве // Государство и право. 2002. № 4.

Глава 3. Принципы трудового права

Понятие правовых принципов и их виды. Отраслевые принципы трудового права. Свобода труда и запрещение принудительного труда в трудовых отношениях. Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве. Принцип обеспечения справедливых условий труда. Принцип равенства прав и возможностей работников. Принцип обеспечения своевременной, справедливой и достойной оплаты труда. Принцип выплаты равной заработной платы за труд равной ценности. Запрещение дискриминации при регламентации трудовых отношений. Наличие объединений по защите прав и интересов в процессе трудовой деятельности. Участие работников в управлении организацией. Сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений. Принцип ведения коллективных переговоров при регулировании трудовых отношений. Принцип обязательности возмещения работнику вреда, причиненного в процессе трудовой деятельности. Принцип установления государственных гарантий прав работников и государственного контроля за их соблюдением. Принцип обеспечения защиты трудовых прав. Принцип обеспечения права на ведение индивидуальных и коллективных трудовых споров. Принцип выполнения работником возложенных на него трудовым договором обязанностей. Принцип профсоюзного контроля за соблюдением трудового законодательства. Принцип обеспечения достоинства работников в процессе трудовой деятельности. Принцип обеспечения обязательного социального страхования работников. Принцип защиты трудовых прав не запрещенными законом способами.

Принципы институтов трудового права

Принципы института «Социальное партнерство, заключение коллективных договоров и соглашений». Принципы института «Занятость и трудоустройство». Принципы института «Трудовой договор». Принципы института «Рабочее время». Принципы института «Время отдыха». Принципы института «Оплата и нормирование труда». Принципы института «Гарантии и компенсации». Принципы института «Трудовой распорядок, дисциплина труда». Принципы института «Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации». Принципы института «Охрана труда». Принципы института «Материальная ответственность сторон трудового договора». Принципы института «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Принципы института «Государственный и общественный контроль за соблюдением норм трудового права». Принципы института «Самозащита трудовых прав». Принципы института «Индивидуальные трудовые споры». Принципы института «Коллективные

трудоуые споры». Соотношение общих, межотраслевых, отраслевых и внутриотраслевых принципов. Реализация принципов трудового права через права и обязанности субъектов.

Глоссарий

Принципы права - исходные начала, выражающие сущность и социальное назначение права. Они пронизывают правовые нормы, являются стержнем всей системы права

Принципы трудового права - закрепленные в действующем законодательстве основополагающие руководящие начала (идеи), выражающие сущность норм трудового права, главные направления политики государства в области правового регулирования общественных отношений, связанных с функционированием рынка труда, применением и организацией наемного труда.

Вопросы для самопроверки

1. Каково значение основных принципов трудового права?
2. Как классифицируются принципы права? Сформулируйте понятие основных принципов трудового права.
3. В каких статьях Конституции РФ закреплены основные принципы трудового права?
4. Каково соотношение основных принципов трудового права с общеправовыми и межотраслевыми принципами права?
5. В каких статьях ТК отражены основные принципы трудового права, его институтов? Дайте их общую характеристику.
6. Какие нормы, являющиеся гарантиями, обеспечивают соблюдение принципов трудового права?
7. Каково содержание основных принципов трудового права?

Рекомендуемая литература

Маврин С.П., Штринева Т.И. Принципы трудового права // Реформа трудового законодательства в России. М., 2001.

Орловский Ю.П. Роль трудового законодательства в обеспечении рыночной экономики // Российское законодательство: проблемы и перспективы. М., 1995.

Тема 4. Субъекты трудового права

Понятие субъектов трудового права. Классификация субъектов трудового права. Правовой статус субъектов трудового права. Граждане как субъекты трудового права. Работодатели как субъекты трудового права. Представители работников как субъекты трудового права. Представители работодателей как субъекты трудового права. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений. Региональные, отраслевые и территориальные комиссии по заключению соглашений как субъекты трудового права. Органы государственной власти и местного самоуправления как субъекты трудового права. Юрисдикционные органы как субъекты трудового права.

Глоссарий

Субъекты трудового права - это участники трудовых и иных тесно с ними связанных отношений, входящих в предмет данной отрасли, которые в соответствии с требованиями законодательства способны совершать действия, порождающие правовые последствия.

Правовой статус субъектов трудового права определяет их правовое положение как участников отношений, составляющих предмет трудового права.

Правовой статус работников как субъектов трудового права непосредственно связан с гарантированными им правами и возложенными на них обязанностями. Основные права и обязанности работников перечислены в ст. 21 ТК РФ.

Работодатель - физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником. В случаях, предусмотренных федеральными законами, в качестве работодателя может выступать иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры.

Социальное партнерство в сфере труда - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

Правовой статус представителей работников как субъектов трудового права, характеризуется обстоятельствами прямо указанными в законе и зависит от волеизъявления гражданина-работника.

Объединение работодателей - форма некоммерческой организации, основанная на членстве работодателей (юридических и (или) физических лиц) в целях представительства законных интересов и защиты прав своих членов в сфере социально-трудовых отношений и связанных с

ними экономических отношений с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально - трудовых отношений создается для обеспечения регулирования социально - трудовых отношений, ведения коллективных переговоров и подготовки проекта генерального соглашения.

Вопросы для самопроверки

1. Кто является субъектом трудовых правоотношений?
2. Охарактеризуйте трудовую правоспособность работника и работодателя.
3. Какого соотношения прав и обязанностей работника?
4. Как оформляются полномочия лица, выступающего от имени работодателя?
5. Как формируются органы социального партнерства?

Рекомендуемая литература

Барабаш А.Т. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. 2000. № 12.

Куренной А.М. Трудовое право на пути к рынку. М., 1997.

Лебедев В.М. Трудовое право. Проблемы общей части. Томск, 1998.

Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.

Тема 5. Права профсоюзов в сфере труда

Понятие профсоюзов, право на объединения в профсоюзы. Защита трудовых прав работников профсоюзами. Основные права профсоюзов, их классификация. Гарантии осуществления профсоюзных прав.

Глоссарий

Профессиональный союз - 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.

Гарантии осуществления профсоюзами своих прав - предусмотренные законодательством дополнительные меры, которые призваны создавать благоприятные условия для реализации профсоюзами субъективных прав

Вопросы для самопроверки

1. Каковы правомочия профсоюзов по защите трудовых прав своих членов?
2. Перечислите экономические гарантии прав профсоюзов?
3. В каких случаях работодатель обязан учитывать мнение профсоюзов?
4. Каковы права профессиональных союзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права?
5. Какова роль профессиональных союзов при принятии решений работодателем или локальных нормативных актов либо при расторжении трудового договора по инициативе работодателя в установленных случаях?

Рекомендуемая литература

Васильев В.А. Представительство профсоюзами интересов работников при наличии одной, двух и более первичных организаций. «Трудовое право», 2007, №№ 3 и 4

Коршунова Т.Ю, Комментарий к Федеральному Закону «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (постатейный) Юридический Дом «Юстицинформ», 2002 58с.

Петров А.Я. Права профсоюзов в сфере труда и гарантии их деятельности. «Трудовое право», 2007, № 5

Тема 6. Трудовые отношения

Система отношений в трудовом праве. Понятие, содержание и субъекты трудового отношения. Отличие трудового отношения от других отношений, возникающих при использовании труда. Общая характеристика отношений по трудоустройству. Отношения по организации труда и управлению трудом. Отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации. Отношения по ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений. Отношения по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства. Отношения по материальной ответственности работников и работодателей. Отношения по обязательному социальному страхованию работников. Отношения по надзору за соблюдением трудового законодательства. Отношения по разрешению индивидуальных трудовых споров. Отношения по урегулированию коллективных трудовых споров. Отношения по самозащите трудовых прав.

Глоссарий

Трудовые отношения (в узком смысле) - 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), 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.

Производными от трудовых, или так называемыми тесно связанными с ними, понимают такие правоотношения, наличие которых предполагает существование в настоящем, в будущем или в прошлом трудовых правоотношений, без которых бытие этих (производных) отношений было бы лишено смысла или вообще невозможно. Производные правоотношения не имеют самостоятельного значения и не могут существовать без наличия трудовых.

Вопросы для самопроверки

1. Какова система правоотношений трудового права?
2. Что понимается под трудовым правоотношением? Каковы его характерные особенности и отличительные признаки?
3. Каково содержание трудового правоотношения?
4. Охарактеризуйте основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
5. Дайте общую характеристику правоотношений, непосредственно связанных с трудовыми правоотношениями (или производных от них):
 - а) по организации труда и управлению трудом;
 - б) по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
 - в) по участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
 - г) по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников у данного работодателя;
 - д) по содействию в обеспечении занятости и трудоустройству;
 - е) по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда);
 - ж) по рассмотрению трудовых споров.

Рекомендуемая литература

- Барабаш А.Т. К вопросу о некоторых свойствах трудового правоотношения // Государство и право. 2000. № 12.
- Куренной А.М. Трудовое право на пути к рынку. М., 1997.
- Курилов В.И. Личность. Труд. Право. М., 1989.
- Лебедев В.М. Трудовое право. Проблемы общей части. Томск, 1998.
- Скобелкин В.Н. Трудовые правоотношения. М., 1999.

Тема 7. Коллективные договоры и соглашения

Сфера действия законодательства о коллективных договорах и соглашениях. Принципы заключения и разработки коллективных договоров и соглашений. Оформление полномочий при ведении коллективных переговоров. Понятие коллективного договора, его стороны и субъекты-исполнители. Порядок заключения и сроки действия коллективного договора. Структура и содержание коллективного договора. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений: порядок формирования и основные направления деятельности. Понятие, виды и стороны соглашений. Структура и содержание соглашений. Контроль за выполнением коллективных договоров и соглашений. Соотношение законодательства с положениями коллективных договоров и соглашений. Ответственность за нарушение законодательства о коллективных договорах и соглашениях.

Глоссарий

Коллективный договор - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей. Содержание и структура коллективного договора определяются сторонами.

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.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Вопросы для самопроверки

1. Раскройте понятие социального партнерства и охарактеризуйте его систему.
 2. Каково содержание трудового правоотношения?
 3. Раскройте понятие коллективного договора. Кто является его сторонами и каков порядок заключения?
 4. Каково содержание коллективного договора?
 5. Раскройте понятие, перечислите виды и стороны социально-партнерских соглашений.
 6. Каково содержание социально-партнерских соглашений?
 7. Каков порядок заключения и изменения соглашений?
 8. Для чего предусмотрена процедура регистрации коллективных договоров и соглашений?
 9. Каким образом осуществляется контроль за выполнением условий коллективных договоров и соглашений?
- Какова ответственность за невыполнение коллективных договоров и соглашений?

Рекомендуемая литература

- Власов В.И. Соглашения и коллективные договоры // Государство и право. 1995. № 8.
- Жарков Б.М. Современные коллективные договоры: опыт Запада и возможности его применения в СССР // Полис. 1991. № 3.
- Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах ИД ФБК-ПРЕСС, 2003
- Киселев В.Н., Смольков В.Г. Социальное партнерство в России. М., 1998.
- Нуртдинова А.Ф. Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений в современной России. М., 1998.
- Шебанова А.И. Соглашения и коллективные договоры в условиях формирования рыночных отношений // Государство и право. 1993. № 5.

Тема 8. Занятость и трудоустройство

Общая характеристика законодательства о занятости населения. Понятие занятости и занятых граждан. Понятие безработного гражданина. Правовой статус безработного гражданина. Понятие подходящей работы. Порядок и сроки выплаты пособий по безработице. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан. Права и обязанности органов службы занятости в сфере труда. Содействие занятости граждан, нуждающихся в особой социальной защите. Понятие общественных работ. Понятие массового увольнения и его правовые последствия.

Глоссарий

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

Безработными признаются трудоспособные граждане, которые не имеют работы и заработка, зарегистрированы в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней.

Подходящая работа - работа, в том числе работа временного характера, которая соответствует профессиональной пригодности работника с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы (за исключением оплачиваемых общественных работ), состоянию здоровья, транспортной доступности рабочего места.

Квотирование - это установление минимального количества рабочих мест для субъектов, которых работодатель обязан трудоустроить, включая количество рабочих мест, на которых уже работают граждане указанных категорий.

Федеральная служба по труду и занятости - федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров.

Вопросы для самопроверки

1. Раскройте понятие занятости. Перечислите формы занятости.
2. Охарактеризуйте основные направления политики российского государства в сфере содействия занятости и трудоустройства.
3. Назовите основные права граждан РФ в сфере содействия занятости и трудоустройства. Раскройте понятие трудоустройства и перечислите основные признаки его правовой организации в РФ.
4. В чем проявляются особенности трудоустройства инвалидов, молодежи и иных наименее социально защищенных на рынке труда категорий субъектов? Что такое квотирование рабочих мест и для кого оно устанавливается?
5. Каков правовой статус зарегистрированного в органах государственной службы безработного?
6. Что такое общественные работы?
7. Каково содержание профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки граждан, зарегистрированных в органах государственной службы занятости населения?

Рекомендуемая литература

Порядок регистрации безработных граждан, утв. Постановлением Правительства РФ от 22.04.1997 № 458 (в ред. Постановления Правительства РФ от 14.12.2006 № 768)

Андреева Л.А., Медведев О.М. Правовое регулирование обеспечения занятости в России: Учебник / Под общ. ред. О.М. Медведева. М., 1997.

Гомьен Д., Харрис Д., Зваак Л. Европейская конвенция о правах человека и Европейская социальная хартия: теория и практика. М., 1998.

Горбачева Ж.А. Закрепление в новом Трудовом кодексе России гарантий прав граждан в сфере содействия занятости // Реформа трудового законодательства в России. Вып. 9. М., 2001.

Курс российского трудового права: В 2 т. Т. 2. Рынок труда и обеспечение занятости (правовые вопросы) / Под ред. Е.Б. Хохлова. М., 2001.

Пашков А.С. Занятость, безработица, трудоустройство. СПб., 1994.

Роцин С.Ю., Разумова Т.О. Теория рынка труда. М., 1998.

Тема 9. Трудовой договор

Трудовой договор как одна из форм свободного распоряжения гражданами своими способностями к труду. Понятие и значение трудового договора при реализации гражданами своих способностей к труду. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров о труде. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Порядок заключения трудового договора. Недопустимость дискриминации при заключении трудового договора. Запрещение принудительного труда. Виды трудовых договоров. Случаи заключения срочных трудовых договоров. Особенности трудовых договоров, заключаемых с отдельными категориями работников. Испытательный срок. Понятие перевода на другую работу. Виды переводов на другую работу. Перемещение работников. Изменение существенных условий трудового договора. Трудовые отношения при смене собственника и реорганизации. Отстранение от работы. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от волеизъявления его сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных федеральными законами обязательных правил заключения трудового договора. Правовые последствия незаконного увольнения. Трудовая книжка и ее назначение. Персональные данные работника. Основания и порядок обработки персональных данных работника. Ответственность за нарушение законодательства при обработке персональных данных работника.

Глоссарий

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник

обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Испытание при приеме на работу устанавливается в целях проверки деловых качеств работника, его соответствия поручаемой работе. Условие об испытании относится к дополнительным условиям трудового договора

Принудительный труд - работа, которую работник вынужден выполнять под угрозой применения какого-либо наказания (насильственного воздействия), в то время как в соответствии с ТК РФ он имеет право отказаться от ее выполнения, в том числе в связи с: нарушением установленных сроков выплаты заработной платы или выплатой ее не в полном размере; возникновением непосредственной угрозы для жизни и здоровья работника вследствие нарушения требований охраны труда, в частности необеспечения его средствами коллективной или индивидуальной защиты в соответствии с установленными нормами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 Кодекса.

Перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

Перемещение - постоянное или временное изменение рабочего места у того же работодателя или в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работнику работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора и не требует согласия работника.

Отстранение от работы - временный отказ от предоставления работнику работы, обусловленной трудовым договором, полномочным представителем работодателя по установленным в законодательстве причинам.

Прекращение трудового договора общим термин прекращения трудовых отношений.

Расторжение трудового договора обозначает случаи окончания трудовых отношений по инициативе одной из сторон данного договора.

Увольнение работника применяется при окончании трудовых отношений с конкретным работником, т.е. имеет личностный характер, так как применяется при окончании трудовых отношений конкретного работника.

Вопросы для самопроверки

1. Раскройте понятие и определите значение трудового договора. В чем его отличия от смежных гражданско-правовых договоров в области трудовой деятельности?
2. Кто является сторонами трудового договора?
3. Каково содержание трудового договора?
4. Каков общий порядок заключения трудового договора?
5. Какие юридические гарантии установлены при заключении трудового договора?
6. Каковы виды трудовых договоров и особенности отдельных трудовых договоров?
7. Что понимается под переводом на другую работу, изменением трудового договора или перемещением?
8. Каковы виды постоянных переводов на другую работу? Дайте их характеристику.
9. Каков порядок изменения существенных условий трудового договора при изменении организационных или технологических условий труда?
10. Что такое временные переводы?
11. Каковы последствия при смене собственника имущества организации (работодателя), изменении подведомственности организации, ее реорганизации?
12. Что такое отстранение от работы? В чем его отличие от перевода на другую работу? Какие виды отстранения от работы вы знаете?
13. Какова общая характеристика оснований прекращения трудового договора?
14. Как расторгается трудовой договор по инициативе работника?
15. В каких случаях и в каком порядке расторгается трудовой договор по инициативе работодателя?
16. Опишите процедуру учета мнения профсоюзного органа при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.
17. В каких случаях и в каком размере выплачивается выходное пособие?
18. Каковы могут быть правовые последствия незаконного перевода и увольнения работников?
19. В каком порядке может возмещаться моральный вред в трудовых отношениях?

Рекомендуемая литература

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами российской федерации Трудового кодекса Российской Федерации (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ от 28.12.2006 № 63)

Бугров Л. Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом // Российская юстиция. 2002. № 5.

Головина С., Мершина Н. Срочные договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного Суда // Российская юстиция. 2003. № 3.

Головина С.Ю. Правовое регулирование труда отдельных категорий работников. М., 2003.

Ершов В.В., Ершова Е.А. Трудовой договор. Серия «Российское право: теория и практика». Учебно-практическое пособие. М., 1999.

Зайкин А.Д. Трудовой договор (контракт): Учебное пособие. М., 1995.

Карабельников Б.Р. Прием и увольнение руководителя хозяйственного общества // Закон. 2004. № 4

Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М., 2003.

Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. Защита трудовых прав работников // Человек и труд. 2003. № 8.

Куренной А.М. Правовое регулирование трудовых отношений с руководителем организации // Закон. 2004. № 1.

Скачкова Г.С. Трудовые договоры в различных сферах деятельности. М., 2001.

Тема 10. Рабочее время

Понятие рабочего времени. Виды рабочего времени. Режим рабочего времени и порядок его установления. Учет рабочего времени и его виды. Порядок учета рабочего времени. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Гибкий график работы. Сменная работа. Разделение рабочего дня на части. Особенности регулирования рабочего времени в отдельных отраслях экономики.

Глоссарий

Рабочее время - 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.

Режим рабочего времени - распределение установленной работникам нормы рабочих часов в конкретном календарном периоде и предоставление работодателю возможности привлекать отдельных работников к работе сверх нормальной продолжительности рабочего времени.

Сменная работа - работа в две, три или четыре смены при соблюдении нормальной продолжительности рабочего времени.

Суммированный учет рабочего времени вводится когда по условиям производства (работы) у индивидуального предпринимателя, в организации в целом или при выполнении отдельных видов работ не может быть соблюдена установленная для данной категории работников ежедневная или еженедельная продолжительность рабочего времени, с тем, чтобы продолжительность рабочего времени за учетный период (месяц, квартал и другие периоды, но не более одного года) не превышала нормального числа рабочих часов.

Ненормированный рабочий день - особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени.

Гибкое рабочее время - это режим рабочего времени, при котором для отдельных работников или коллективов подразделений организации допускается (в определенных пределах) саморегулирование начала, окончания и общей продолжительности рабочего дня.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое рабочее время?
2. Что такое нормирование рабочего времени и в каких целях оно осуществляется?
3. Каковы виды продолжительности рабочего времени?
4. В чем состоят различия между сокращенным и неполным рабочим временем?
5. Раскройте понятие сверхурочных работ и определите порядок их применения.
6. Что такое совместительство, каковы его виды, процедура оформления, продолжительность?
7. Что такое режим рабочего времени и какие режимы вам известны?

Рекомендуемая литература

Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха: комментарии, разъяснения, рекомендации. М., 1997.

Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. М., 2000.

Тема 11. Время отдыха

Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня (смены). Ежедневный (междусменный) отдых. Еженедельный непрерывный отдых, выходные дни. Нерабочие праздничные дни. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни. Понятие отпуска, виды отпусков. Ежегодные основные оплачиваемые отпуска и порядок их предоставления. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска и порядок их предоставления. Продление и перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение отпуска на части, отзыв работника из отпуска. Замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении. Отпуск без сохранения заработной платы.

Глоссарий

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

Выходные дни - еженедельный непрерывный отдых.

Отпуск - это промежуток времени, в течение которого работник освобожден от исполнения трудовых обязанностей, используемых работником по своему усмотрению.

Вопросы для самопроверки

1. Где закреплено понятие времени отдыха? Приведите определение данного понятия.
2. Какие виды времени отдыха вы знаете?
3. По каким признакам можно классифицировать перерывы в течение рабочего дня?
4. Что такое выходные дни? Перечислите нерабочие праздничные дни.
5. В каких случаях допускается работа в выходные и нерабочие праздничные дни и как она компенсируется?
6. Что такое отпуска? Назовите виды отпусков и их гарантии.
7. В каких случаях предоставляются ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска?
8. Каков порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков?
9. Как суммируются основные и дополнительные отпуска?
10. В каких случаях возможно продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска?
11. Допускается ли разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части, отзыв из отпуска, замена отпуска денежной компенсацией?
12. Кому и когда предоставляются отпуска без сохранения заработной платы?

Рекомендуемая литература

Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха: комментарии, разъяснения, рекомендации. М., 1997.

Коршунов Ю.Н. Ежегодные отпуска: комментарий к действующему законодательству. М., 1998.

Снигирева И.О. Рабочее время и время отдыха. М., 2000.

Хохрякова О.С. Комментарий законодательства об отпусках. М., 1994.

Тема 12. Заработная плата

Основные государственные гарантии в сфере оплаты труда. Понятие заработной платы, порядок ее установления. Системы оплаты труда. Формы оплаты труда работника, порядок их установления. Исчисление средней заработной платы. Элементы тарифной системы оплаты труда. Нормы труда и сдельные расценки, порядок их установления. Оплата при отклонении от установленных условий труда. Формы материального стимулирования труда работников. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Ответственность работодателя за задержку заработной платы

Глоссарий

Заработная плата (оплата труда работника) - 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).

Минимальная заработная плата (минимальный размер оплаты труда) - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсационные, стимулирующие и социальные выплаты.

Тарифная ставка - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Оклад (должностной оклад) - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

Система оплаты труда - совокупность согласованных правил, определяющих состав и размер заработной платы работников. Она включает как способ установления соотношения между мерой труда и мерой вознаграждения за него, на основании которого строится порядок исчисления заработка работника, так и конкретные размеры тарифных ставок, окладов (должностных окладов). В систему оплаты труда включаются также условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок компенсационного характера, условия, порядок выплаты и размеры доплат и надбавок стимулирующего характера, премий.

Норма времени - это величина рабочего времени (в часах или минутах), установленная для выполнения единицы работы. С помощью норм времени рассчитываются другие нормы труда.

Норма выработки - это установленный объем работы, который должен выполнить работник за определенное время в нормальных условиях труда.

Нормы обслуживания - это установленный объем работы по обслуживанию работником определенного количества объектов в течение рабочей смены, рабочего месяца или иной единицы рабочего времени.

Нормированное производственное задание - это суммарный объем работы, который работник обязан выполнить за единицу рабочего времени.

Норматив численности - это установленное число работников соответствующего профессионально-квалификационного состава для выполнения производственных функций или объемов работ.

Вопросы для самопроверки

1. Дайте понятие и назовите признаки заработной платы как элемента трудового правоотношения.
2. Назовите государственные гарантии оплаты труда.
3. Что такое тарифная система оплаты труда рабочих и каковы ее элементы?
4. Каковы элементы и содержание тарифной системы оплаты труда руководителей, специалистов и служащих?
5. Каковы виды систем заработной платы? Раскройте и их содержание.
6. Как оплачивается труд в особых условиях и при отклонении от нормальных условий работы?
7. Каковы основные правила исчисления среднего заработка?
8. Перечислите виды норм труда. Каков порядок их установления и пересмотра?

Рекомендуемая литература

Жуков А.Л. Регулирование и организация оплаты труда: Учебное пособие. М., 2002.

Зайкин А.Д., Ремизов К.С. Экономико-правовое регулирование труда и заработной платы: Учебник для вузов. М., 1999.

Макашева А.Ж. Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда // Трудовое право. 2003. № 7.

Никитин С.М., Степанова М.П. Формирование и политика заработной платы: опыт экономически развитых стран // Трудовое право. 2003. № 6.

Тема 13. Гарантии и компенсации

Понятие гарантий в сфере труда. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и на работу в другую местность. Гарантии работникам при исполнении государственных или общественных обязанностей. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением. Гарантии работникам при увольнении. Гарантии работникам при временной нетрудоспособности, переводе, медицинском обследовании и сдаче крови и ее компонентов. Гарантии выборным работникам. Понятие компенсаций в сфере труда. Компенсации в связи с использованием работниками имущества в процессе трудовой деятельности. Компенсации при командировках, направлении работников для повышения квалификации и на работу в другую местность. Компенсации лицам, совмещающим работу с обучением. Компенсации, связанные с прохождением лечения работниками.

Глоссарий

Гарантии - 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 настоящим Кодексом и другими федеральными законами.

Служебная командировка - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое гарантии и компенсации? В чем их различие?
2. В каких случаях предоставляются гарантии и компенсации?
3. Сформулируйте определение служебной командировки.
4. Какие расходы возмещаются работникам, направленным в служебную командировку?
5. Назовите расходы, которые подлежат возмещению при переезде работника на работу в другую местность.
6. Какие гарантии установлены для работников в связи с исполнением государственных или общественных обязанностей?
7. На какие отпуска и выплаты имеют право работники, совмещающие работу с обучением?
8. В чем заключаются гарантии и компенсации, предоставляемые работникам в случае сдачи крови и ее компонентов?
9. Имеет ли право работник на компенсацию за использование личного имущества при выполнении трудовых функций?

Рекомендуемая литература

Кузнецова Т.В. Служебные командировки и их оформление // Трудовое право. 2002. № 9.

Кучма М.И. Гарантии и компенсации // Практика применения Трудового кодекса РФ. М., 2003.

Миронов В.И. Гарантии и компенсации // Трудовое право. 2002. № 8.

Тема 14. Дисциплина труда

Понятие дисциплины труда. Трудовой распорядок организации, порядок утверждения правил внутреннего трудового распорядка. Поощрения за труд. Дисциплинарная ответственность и ее виды. Понятие дисциплинарного проступка. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок и сроки применения дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарного взыскания.

Глоссарий

Дисциплина труда - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Правила внутреннего трудового распорядка - локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя.

Дисциплинарный проступок - неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Дисциплинарная ответственность – вид юридической ответственности.

Поощрение работников - это публичное признание заслуг, награждение, оказание общественного почета как отдельному работнику, так и всему трудовому коллективу в связи с достигнутыми успехами в труде.

Вопросы для самопроверки

1. Что понимается под дисциплиной труда и каковы методы ее обеспечения?
2. Что такое внутренний трудовой распорядок и какими нормативными актами он регулируется?
3. Каковы содержание и порядок принятия правил внутреннего трудового распорядка?
4. Что понимается под поощрением за труд и какие меры поощрения предусмотрены законодательством о труде?
5. Что понимается под дисциплинарной ответственностью по трудовому праву и каковы ее основные черты?
6. Что является основанием наступления дисциплинарной ответственности?
7. Каковы виды дисциплинарной ответственности и их отличительные признаки?
8. Каков порядок применения дисциплинарных взысканий?

Рекомендуемая литература
Полетаев Ю.Н. Правопорядок и ответственность в трудовом праве. М., 2001.
Полетаев Ю.Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. 2002. № 3 - 4.

Тема 15. Материальная ответственность сторон трудового договора

Общие условия материальной ответственности сторон трудового договора. Возмещение ущерба, причиненного работнику лишением возможности трудиться. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Материальная ответственность работодателя за задержку заработной платы. Компенсация работнику физических и нравственных страданий. Виды страховых выплат, выплачиваемых работникам или их иждивенцам при причинении вреда жизни либо здоровью. Виды материальной ответственности работника. Случаи полной материальной ответственности работников. Коллективная (бригадная) материальная ответственность работников за причинение ущерба. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работников. Определение размера причиненного работником ущерба, порядок его взыскания. Снижение размера материального ущерба.

Глоссарий

Материальная ответственность - вид юридической ответственности.

Прямой действительный ущерб - реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе имущества третьих лиц, находящегося у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение, восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Моральный вред - это физические и нравственные страдания работника, причиненные неправомерными действиями или бездействием работодателя.

Физические страдания - это физическая боль, болезненные ощущения работника, возникшие в связи с причинением увечья, иного повреждения здоровья по вине работодателя.

Нравственные переживания - переживания в связи с невозможностью продолжать активную трудовую деятельность, распространением не соответствующих действительности сведений, порочащих честь, достоинство или деловую репутацию работника, временным ограничением или лишением каких-либо прав.

Вопросы для самопроверки

1. Раскройте понятие материальной ответственности. В чем состоит отличие материальной ответственности по трудовому законодательству от других видов имущественной ответственности (гражданско-правовой, административной)?
2. Дайте характеристику субъектов (сторон) правоотношений по материальной ответственности.
3. Каковы условия материальной ответственности сторон трудового договора? Раскройте их содержание.
4. В каких случаях работодатель несет материальную ответственность перед работником?
5. В каком объеме несет материальную ответственность работодатель в случае: а) несвоевременной выплаты заработной платы; б) причинения вреда жизни и здоровью работника?
6. Раскройте понятие «моральный вред». В каких случаях работодатель обязан компенсировать работнику моральный вред? Как определяется размер компенсации за причинение морального вреда?
7. При каких условиях работники несут материальную ответственность перед работодателем?
8. Назовите виды материальной ответственности и раскройте их содержание.
9. Назовите случаи полной материальной ответственности работника.
10. Охарактеризуйте индивидуальную материальную ответственность.
11. Дайте характеристику коллективной материальной ответственности.
12. Как определяется размер ущерба, причиненного работником, и каков порядок возмещения ущерба?

Рекомендуемая литература

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю»

Абрамов В.Ю. Порядок компенсации работникам ущерба, возникшего в результате несчастного случая на производстве и профессионального заболевания // Трудовое право. 2003. № 7.

- Голубев К.И., Нарижный С.В. Компенсация морального вреда как способ защиты неимущественных благ личности. М., 2001.
- Козлова Т.А. Материальная ответственность работника // Трудовое право. 2003. № 7.
- Козлова Т.А. Материальная ответственность работодателя // Трудовое право. 2003. № 7.
- Кондратьева З.А. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника // Законодательство. 1997. № 2.
- Куренной А.М. Материальная ответственность сторон трудового договора // Законодательство. 2003. № 5; № 6.
- Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица: трудовые права, обязанности, ответственность. М., 1998.
- Рогалева Г.А. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный организации // Трудовое право. 1997. № 1.
- Ставцева А.И. Ответственность руководителя за нарушение законодательства. М., 2001.
- Эрделевский А.М. Компенсация морального вреда в трудовых отношениях // Трудовое право. 2003. № 1.
- Эрделевский А.М. Моральный вред и компенсация за страдания. М., 1998.

Тема 16. Охрана труда

Охрана труда как институт трудового права. Государственные нормативные требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий труда. Обязанности работников в области охраны труда. Государственное управление охраной труда. Службы и комитеты (комиссии) по охране труда в организации. Обеспечение прав работников на охрану труда. Правила расследования несчастных случаев и профессиональных заболеваний.

Глоссарий

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

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

Вредный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию.

Опасный производственный фактор - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

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

Рабочее место - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Средства индивидуальной и коллективной защиты работников - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения.

Сертификат соответствия организации работ по охране труда - документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда.

(в ред. Федерального закона от 30.06.2006 N 90-ФЗ)

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

Требования охраны труда - государственные нормативные требования охраны труда и требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда.

Государственная экспертиза условий труда - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда.

Аттестация рабочих мест по условиям труда - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда.

Вопросы для самопроверки

1. Что понимается под охраной труда?
2. Каковы основные направления государственной политики в области охраны?

3. Определите требования охраны труда.
4. Назовите основные нормативные акты по охране труда.
5. Каковы права работника на охрану труда и гарантии осуществления этого права?
6. Каковы обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда работников?
7. Каковы специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью (инвалидов)?
8. Каков порядок расследования и учета несчастных случаев на производстве?
9. Какие виды ответственности установлены для работодателя за нарушения законодательства об охране труда?

Рекомендуемая литература

Крапивин О.М., Власов В.И. Охрана труда. М., 2003.

Шептулина Н.Н. Российское законодательство об охране труда. М., 2001.

Тема 17. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Ученический договор и его виды. Содержание ученического договора. Возмещение расходов, понесенных работодателем в связи с обучением.

Глоссарий

Профессиональная подготовка - это процесс обучения навыкам, необходимым для выполнения определенной работы, группы работ.

Переподготовка работников - это процесс получения новых и дополнительных знаний по основной и смежной профессии, специальности или должности.

Повышение квалификации - это процесс углубления профессиональных знаний и навыков, успешное завершение которого дает возможность выполнять более сложные работы в пределах определенной профессии, специальности или должности.

Ученический договор - это соглашение между работником (лицом, ищущим работу) и организацией, по которому работник обязуется овладеть специальностью в установленный срок с подчинением внутреннему трудовому распорядку, а организация обязуется выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать благоприятные условия для успешного приобретения специальности, предусмотренные законодательством о труде, коллективным договором и соглашением сторон.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников?
2. В каких формах осуществляется профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации рабочих и специалистов?
3. Что такое стажировка?
4. Какие условия составляют содержание ученического договора?
5. Как и кем оплачивается ученичество?
6. Каковы основания расторжения ученического договора?
7. Какими гарантиями пользуются работники, проходящие профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации?

Рекомендуемая литература

1. Аверин А. Дополнительное профессиональное образование федеральных государственных служащих // Кадровик. 2003. № 9.

2. Зорин Н., Кудрявцева Р., Завалина А. Повышение квалификации предпринимательских кадров // Человек и труд. 2004. № 3.

3. Иглин В.А. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников организации в условиях рыночной экономики // Трудовое право. 2004. № 1.

4. Карабельников Б.Р. Трудовые отношения в хозяйственных обществах. М., 2003. С. 194 - 199.

5. Киселев И.Я., Леонов А.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. М., 2003. С. 390 - 424.

6. Кокин Ю. От базового образования - к непрерывному обучению // Человек и труд. 2004. №3.

7. Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: Учебник. Т. 2. М., 2004. С. 400 - 438.

8. Методические рекомендации по организации внутрипроизводственного обучения персонала // Трудовое право. 2004. № 1.

9. Павлов Ф. Образовательные стандарты и качество рабочей силы // Человек и труд. 2003. № 7.

Тема 18. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда несовершеннолетних. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов ее коллегиального исполнительного органа. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда временных и сезонных работников. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Особенности регулирования труда работающих у физических лиц. Особенности регулирования труда надомников. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда работников транспорта. Особенности регулирования труда педагогических работников. Особенности регулирования труда работников, направленных на работу за границу. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Особенности регулирования труда лиц, проходящих службу.

Глоссарий

Руководитель организации - физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа.

Совместительство - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время.

Сезонными признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев.

Вахтовый метод - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Надомниками считаются лица, заключившие трудовой договор о выполнении работы на дому из материалов и с использованием инструментов и механизмов, выделяемых работодателем либо приобретаемых надомником за свой счет.

Вопросы для самопроверки

1. На каких работах запрещается использование труда женщин?
2. Какие гарантии предоставляются женщинам и работникам, усыновившим ребенка?
3. Каковы нормы предельно допустимых нагрузок для несовершеннолетних работников?
4. В каком порядке может быть расторгнут трудовой договор с руководителем организации?
5. В каком порядке учитывается рабочее время совместителя и как предоставляется ему отпуск по совмещаемой работе?
6. Что такое внутреннее совместительство и его отличия от внешнего совместительства?
7. В чем отличие трудовых отношений по временному договору для замещения отсутствующего работника от отношений по срочному трудовому договору, заключенному для этих же целей?
8. В каком порядке рассчитывается стоимость страхового года для сезонных работников?
9. Какой порядок учета рабочего времени и времени отдыха при организации работ вахтовым методом?
10. Каковы обязанности работодателя – физического лица?
11. Какие условия должен содержать трудовой договор с надомником?
12. Какие гарантии предоставляются и на какие компенсации вправе требовать работник при работе на Крайнем Севере и приравненных к нему местностях?
13. Какими нормативными актами регулируется труд работников транспорта?
14. Каков порядок заключения трудового договора с педагогическими и медицинскими работниками?
15. Укажите дополнительные основания для прекращения труда за границей?
16. В каком порядке учитывается рабочее время работникам религиозной организации?
17. С какими государственными и муниципальными служащими заключается срочный трудовой договор?
18. Какими нормативными актами регулируется труд на государственной и муниципальной службе?

Рекомендуемая литература

- Архипов В. Трудовой кодекс работодателю придется изучать заново «Бизнес-адвокат», 2006, №№ 18, 20, 21
- Викторов И.С. О последних изменениях и дополнениях, внесенных в Трудовой кодекс Российской Федерации «Трудовое право», 2006, № 12; 2007, № 1
- Кривой В.И. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом: исходные начала. «Трудовое право», 2007, № 5)
- Шептулина Н.Н. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников «Трудовое право», № 6, 2004)

Тема 19. Государственный надзор и общественный контроль за соблюдением норм трудового права

Органы государственного надзора и общественного контроля за соблюдением трудового законодательства. Полномочия государственной инспекции труда. Государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности. Государственный энергетический надзор. Государственный санитарно-эпидемиологический надзор. Государственный надзор за ядерной и радиационной безопасностью. Ответственность за нарушение трудового законодательства.

Глоссарий

Федеральная служба по труду и занятости является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по контролю и надзору в сфере труда, занятости и альтернативной гражданской службы, по оказанию государственных услуг в сфере содействия занятости населения и защиты от безработицы, трудовой миграции и урегулирования коллективных трудовых споров и находится в ведении Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации.

Федеральная служба по экологическому, технологическому и атомному надзору (Ростехнадзор) является федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по принятию нормативных правовых актов, контролю и надзору в сфере охраны окружающей среды в части, касающейся ограничения негативного техногенного воздействия (в том числе в области обращения с отходами производства и потребления), безопасного ведения работ, связанных с пользованием недрами, охраны недр, промышленной безопасности, безопасности при использовании атомной энергии (за исключением деятельности по разработке, изготовлению, испытанию, эксплуатации и утилизации ядерного оружия и ядерных энергетических установок военного назначения), безопасности электрических и тепловых установок и сетей (кроме бытовых установок и сетей), безопасности гидротехнических сооружений на объектах промышленности и энергетики, безопасности производства, хранения и применения взрывчатых материалов промышленного назначения, а также специальные функции в области государственной безопасности в указанной сфере.

Федеральным органом исполнительной власти, уполномоченным осуществлять государственный санитарно-эпидемиологический надзор в Российской Федерации, является Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека (Роспотребнадзор) и ее территориальные органы, созданные в установленном законодательством Российской Федерации порядке для осуществления государственного санитарно-эпидемиологического надзора в субъектах Российской Федерации, муниципальных образованиях и на транспорте.

Вопросы для самопроверки

1. Каково значение защиты трудовых прав работников и какие вы знаете способы защиты трудовых прав?
2. Какова система государственных органов надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства?
3. Приведите определение федеральной инспекции труда, опишите ее структуру, задачи и основные полномочия органов федеральной инспекции труда.
4. Каковы права, обязанности и ответственность государственных инспекторов труда? В каком порядке осуществляется инспектирование организаций (работодателей)?
5. Какова роль органов прокуратуры, федеральных надзоров и иных государственных органов в защите трудовых прав работников?
6. Какие виды юридической ответственности за нарушение трудовых прав работников предусмотрены в российском законодательстве?

Рекомендуемая литература

Абрамова О.В., Коршунова Т.Ю. Правовые проблемы организации надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде // Труды Института законодательства и сравнительного правоведения при Правительстве РФ. 1995. № 60.

Богданова М.С., Сорокина И.В. Некоторые проблемы реализации трудовых прав граждан в Российской Федерации // Юрист. 2001. № 9.

Тема 20. Индивидуальные трудовые споры

Понятие индивидуальных трудовых споров и их виды. Подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров. Формирование комиссии по трудовым спорам (КТС). Сроки обращения в комиссию по трудовым спорам. Порядок рассмотрения заявлений комиссией по трудовым спорам (КТС). Вынесение решения КТС и его исполнение. Обжалование решений комиссии по трудовым спорам (КТС). Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спор. Освобождение работников от судебных расходов. Вынесение решений о восстановлении на работе и удовлетворении денежных требований. Исполнение решений о восстановлении на работе, ограничение обратного взыскания сумм, полученных работниками по решению государственных органов. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров мировыми судьями.

Глоссарий

Защита трудовых прав - комплексная система мер, применяемых для обеспечения надлежащей реализации трудовых прав граждан, включающая судебную защиту, законодательные, административно-организационные и другие средства, а также самозащиту работниками трудовых прав

Трудовой спор - неурегулированные разногласия, возникающие между работником и работодателем либо между работниками и работодателями (их представителями) по вопросам применения законов, иных нормативных правовых актов, условий соглашений, коллективного или трудового договора либо установления и изменения условий труда, включая условия по оплате труда, заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений.

Индивидуальный трудовой спор (конфликт права) - спор искового характера подлежит рассмотрению в КТС или в суде. Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора.

Комиссии по трудовым спорам - орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. КТС образуются по инициативе работников (представительного органа работников) и (или) работодателя (организации, индивидуального предпринимателя) из равного числа представителей работников и работодателя.

Вопросы для самопроверки

1. Дайте общую характеристику и определите причины трудовых споров.
2. В зависимости от каких критериев трудовые споры подразделяются на виды?
3. Что такое индивидуальные трудовые споры, между кем они возникают, каков предмет (содержание) этих споров?
4. Какова подведомственность индивидуальных трудовых споров?
5. Какие вы знаете органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров?
6. В каком порядке создается КТС в организации, какие индивидуальные трудовые споры она рассматривает?
7. Каков порядок работы и вынесения решений КТС?
8. Какие индивидуальные трудовые споры рассматривает суд?
9. В каком порядке рассматриваются индивидуальные трудовые споры в суде, каковы особенности их рассмотрения?
10. Каков порядок исполнения решений по индивидуальным трудовым спорам?

Рекомендуемая литература

- Абрамова О.В. Трудовые суды в России: перспективы становления // Трудовое право. 1998. № 2.
- Гаврилина А.К. Споры работников, уволенных за нарушение трудовой дисциплины // Комментарий судебной практики. Вып. 4. М., 1998.
- Долова А.З. Процессуальные сроки в трудовом праве // Трудовое право. 1998. № 2.
- Ершов В.В., Ершова Е.А. Судебная практика рассмотрения трудовых споров // Трудовое право. 1998. № 1.
- Жуйков В.М. Судебная защита прав граждан и юридических лиц. М., 1997.
- Карташкин В.А. Как подать жалобу в Европейский Суд по правам человека. Комментарий к правилам обращения в Суд. М., 2000.
- Костян И.А. Трудовые споры. Судебный порядок рассмотрения трудовых дел. М., 2004.
- Костян И., Пискарев И., Шеломов Б. Защита трудовых прав работников // Человек и труд. 2003. № 8.

Тема 21. Коллективные трудовые споры

Понятие коллективного трудового спора. Выдвижение коллективных требований и их рассмотрение работодателем. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией. Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника. Рассмотрение коллективного трудового спора трудовым арбитражем. Участие Службы по урегулированию коллективных трудовых споров (Службы) в их разрешении. Реализация права на забастовку. Правовое положение работников при проведении забастовки. Правовые последствия незаконной забастовки.

Глоссарий

Коллективный трудовой спор (конфликт интересов) – спор неискowego характера подлежит урегулированию последовательно в примирительной комиссии, с привлечением посредника и в трудовом арбитраже.

Примирительные процедуры - рассмотрение коллективного трудового спора в целях его разрешения примирительной комиссией, с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже.

Трудовой арбитраж - временно действующий орган по рассмотрению коллективного трудового спора, который создается в случае, если стороны этого спора заключили соглашение в письменной форме об обязательном выполнении его решений.

Забастовка - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое коллективные трудовые споры и каков порядок их разрешения?
2. Перечислите основные положения законодательства о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров.
3. Раскройте механизм проведения примирительных процедур.
4. Каков механизм правового регулирования организации и проведения забастовки?
5. Какая ответственность предусмотрена за нарушение законодательства о коллективных трудовых спорах?

Рекомендуемая литература

Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров. «Трудовое право», № 6, 2004

Малова Н. Трудовые конфликты, посредничество и арбитраж // Человек и труд. 1995. № 9.

Матыцина Н. К созданию российской системы трудового арбитража // Человек и труд. 1996.

№ 5.

Нуртдинова А.Ф. Комментарий к закону о порядке разрешения коллективных трудовых споров. М., 2001.

Соловьев А.В. Практический комментарий Закона «О порядке разрешения коллективных трудовых споров». М., 1997.

Соловьев А. Трудовой арбитраж: реалии и перспективы // Человек и труд. 1995. № 9.

Тема 22. Самозащита трудовых прав

Правовое регулирование самозащиты трудовых прав. Понятие самозащиты трудовых прав. Основные способы (формы) самозащиты трудовых прав. Основные права и обязанности работников при осуществлении самозащиты трудовых прав. Основные права и обязанности работодателя при осуществлении самозащиты трудовых прав. Правовые последствия самозащиты трудовых прав. Ответственность за нарушение законодательства о самозащите трудовых прав.

Глоссарий

Самозащита трудовых прав - действия (бездействие), направленные на устранение действительного или мнимого нарушения, о котором заявлено другой стороне трудового договора, а также ответная реакция по восстановлению нарушенного права либо в виде совершения действий по признанию самозащиты трудовых прав незаконной и (или) необоснованной.

Вопросы для самопроверки

1. Что такое самозащита работниками трудовых прав?
2. В каких формах осуществляется правомерная самозащита трудовых прав работником и работодателем?
3. Какую ответственность несет сторона трудового договора в случае применения незаконных форм самозащиты?
4. В каких случаях нарушения правил охраны труда работник может воспользоваться правом на самозащиту?

Рекомендуемая литература
Ершова Е., Попонов Ю. Приостановка работы: порядок и оплата //ЭЖ-Юрист, № 27, 2004
Саликова Н.М. О самозащите права работника на своевременную выплату заработной платы.// Современное право, № 7, 2003

РЕКОМЕНДУЕМАЯ ЛИТЕРАТУРА ПО ВСЕМ ТЕМАМ

Нормативные акты

Конституция Российской Федерации от 12 декабря 2003 года

Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (в ред. Федеральных законов от 24.07.2002 № 97-ФЗ, от 25.07.2002 № 116-ФЗ, от 30.06.2003 № 86-ФЗ, от 27.04.2004 № 32-ФЗ, от 22.08.2004 № 122-ФЗ, от 29.12.2004 № 201-ФЗ, от 09.05.2005 № 45-ФЗ, от 30.06.2006 №90-ФЗ, от 18.12.2006 № 232-ФЗ, от 30.12.2006 № 271-ФЗ, от 20.04.2007 № 54-ФЗ, от 21.07.2007 № 194-ФЗ, от 01.10.2007 № 224-ФЗ, от 18.10.2007 № 230-ФЗ, от 01.12.2007 № 309-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 15.03.2005 № 3-П, Определением Конституционного Суда РФ от 11.07.2006 № 213-О)

Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 «О занятости населения в Российской Федерации» (в ред. Федеральных законов от 20.04.1996 № 36-ФЗ, от 21.07.1998 № 117-ФЗ, от 30.04.1999 № 85-ФЗ, от 17.07.1999 № 175-ФЗ, от 20.11.1999 № 195-ФЗ, от 07.08.2000 № 122-ФЗ, от 29.12.2001 № 188-ФЗ, от 25.07.2002 № 116-ФЗ, от 10.01.2003 № 8-ФЗ, от 10.01.2003 № 15-ФЗ, от 22.08.2004 № 122-ФЗ, от 31.12.2005 № 199-ФЗ (ред. 29.12.2006), с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 16.12.1997 № 20-П)

Федеральный закон от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (в ред. Федеральных законов от 21.03.2002 № 31-ФЗ, от 25.07.2002 №112-ФЗ, от 25.07.2002 № 116-ФЗ, от 30.06.2003 № 86-ФЗ, от 08.12.2003 № 169-ФЗ, от 29.06.2004 № 58-ФЗ, от 09.05.2005 № 45-ФЗ, с изм., внесенными Постановлением Конституционного Суда РФ от 24.01.2002 № 3-П)

Федеральный закон 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально - трудовых отношений» «Российская газета», № 90, 12.05.1999

Федеральный закон от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» (в ред. ФЗ от 05.12.2005 № 152-ФЗ) «Российская газета», N 228, 30.11.2002

Закон Республики Алтай от 07.06.2005 № 37-РЗ «О государственной гражданской службе Республики Алтай» (в ред. Закона Республики Алтай от 29.06.2006 № 44-РЗ, с изм., внесенными Законом Республики Алтай от 25.12.2006 N 95-РЗ) «Звезда Алтая», № 118-119, 18.06.2005,

Закон РА от 17.10.2006 № 74-РЗ «О республиканской целевой программе «Улучшение условий и охраны труда на 2007 - 2010 годы»

Закон РА от 12.09.2001 № 24-52 «Об аттестации государственных и муниципальных служащих Республики Алтай (в ред. Законов Республики Алтай от 16.09.2003 № 14-25, от 18.10.2005, № 84-РЗ, с изм., внесенными Законом Республики Алтай от 07.06.2005 № 37-РЗ) «Звезда Алтая», № 157, 12.10.2001,

Закон РА от 12.11.2003 № 15-10 «Об охране труда в Республике Алтай» «Звезда Алтая», №194-195, 06.12.2003,

Комментарии

«Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный)» /под ред. Ю.П. Орловского. КОНТРАКТ, ИНФРА-М, 2006

«Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации с учетом постановления КС РФ от 15.03.2005 № 3-П» /под ред. Л.Н.Анисимова. «Юстицинформ», 2006.

Л.Н. Гайдукова «Комментарий к изменениям в Трудовой кодекс Российской Федерации: Практический комментарий к Федеральному закону от 30 июня 2006 г. № 90-Федерального закона» - ГроссМедиа, 2007.

«Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» / под ред. Ф.Н. Филиной. ГроссМедиа, РОСБУХ, 2007

«Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации» (5-е издание, переработанное) под общ. редакцией В.И. Шкатуллы. Норма, 2007

Учебная литература

Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М.: Юристъ, 2002.

Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова. М.: ООО «ТК Велби», 2003.

Трудовое право России. Учебник. / Молодцов М.В., Головина С.Ю.: М., 2003.

Трудовое право России / Под общ. ред. Ю.П. Орловского и А.Ф. Нуртдиновой. М., Юристъ, 2004.

Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М.Куренного. М.: Юристъ. 2004.

Трудовое право России: Учебник / В.И.Миронов. М.: ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005.

Дополнительная литература

- Анисимов Л.П. Новое в трудовом законодательстве ЗАО Юстицинформ, 2007.
- Анисимов А.Л. Полномочия комиссии по трудовым спорам организации. //Право и экономика, 2007, № 3.
- Анишина В.И., Попонов Ю.Г. Свобода труда или право на труд? //Журнал российского права, 2007, № 4.
- Архипов В.В. Место Конвенций МОТ в трудовом законодательстве России. //Современное право, 2007, № 3.
- Архипов В.В. Изменение условий трудового договора как способ увольнения.// Адвокат, 2007, № 2)
- Бобкова О.В. Новое в трудовом кодексе РФ: гарантии и компенсации. Феникс, 2006.
- Бондаренко А.А. О подсудности дел и порядке рассмотрения трудовых споров// Налоги (газета), 2007, №№ 2, 3).
- Букреева Е. Правовая природа и функции локальных источников трудового права в условиях рыночной экономики// Законодательство и экономика, 2007, № 1
- Викторов И.С., Терентьева Е.В. Современное состояние сферы трудовых прав граждан. //Трудовое право, 2007, № 4.
- Глебов В.Г. Ученический договор: Монография. Издательская группа «Юрист», 2006.
- Горячев А.С. Правовое положение руководителя коммерческой организации. Монография Издательская группа «Юрист», 2006.
- Долгова М.Н. Материальная ответственность работника и работодателя. ГроссМедиа, 2007.
- Еналеева И.Д., Мизюн Н.В. Справочник работодателя. ООО «Журнал «Управление персоналом», 2005
- Ершова Е.А. Спорные теоретические и практические правовые вопросы заключения трудового договора // Трудовое право, 2007, № 3
- Ершова Е.А. Заключение срочного трудового договора// Трудовое право», 2007, № 2
- Кайль А.Н. Новый порядок и условия наложения дисциплинарных взысканий //Трудовое право, 2007, № 2
- Корнийчук Г.А. Прием и увольнение работников: подбор и оценка персонала, оформление трудовых отношений (с учетом последних изменений в Трудовом кодексе РФ Омега-Л, 2007.
- Кривой В.И. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. //Трудовое право, 2007, № 5
- Лебедев В.М., Воронкова Е.Р. Мельникова В.Г. Современное трудовое право (опыт трудового компаративизма). Книга первая Статут, 2007
- Полетаев Ю.Н. Материально ответственные лица. ОАО «Издательский Дом «Городец», 2006
- Скачкова Г.С. Труд иностранцев в России: правовое регулирование. Научно-практическое пособие. Волтерс Клувер, 2006.
- Смирнова Е.П. Новые правила регулирования рабочего времени и времени отдыха. ГроссМедиа, 2007.
- Суняева Р.Л. Азбука трудовых отношений. Полезные советы для работников и работодателей Феникс, 2006.
- Терехова Ю.К. Отпуска по-новому //Трудовое право, 2007, № 3
- Чанов С.Е., Пресняков М.В. Оплата труда. Гарантии и компенсации. Новые правила. //ГроссМедиа, 2007.
- Шалыгин Б.И., Городов А.Л. Защита прав и законных интересов граждан в суде по вопросам оплаты труда // Трудовое право, 2007, №№ 2, 3.
- Щур-Труханович Л.В., Щур Д.Л. Увольнение по всем статьям. Практическое пособие (повторное издание, переработанное и дополненное). Издательство «Финпресс», 2005.
- Яковлев Р.А. Оплата и нормирование труда (Комментарий к новой редакции Трудового кодекса РФ)// Трудовое право, 2007, № 1

Задачи

Тема: ПРЕДМЕТ, МЕТОД И СИСТЕМА ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Профсоюзный комитет ОАО «Заря» объявил выговор работнику ОАО слесарю Михайлову за отказ от участия и работе комиссии по социальному страхованию, которую он был делегирован решением профсоюзного комитета. Михайлов, считая, что выговор ему объявлен незаконно, обратился в КТС с заявлением об отмене выговора.

Относятся ли отношения между членами профсоюза и выборным профсоюзным органом к предмету трудового права? Являются ли нормы, регулирующие отношения члена профсоюза с выборным профсоюзным органом, элементом системы трудового права России? Ответы обоснуйте.

2. При проверке правильности уплаты налогов фирмой «Самаракабель» налоговыми инспекторами был установлен тот факт, что фирма своевременно не перечисляет бюджет единый социальный налог.

Входят ли отношения между налоговыми органами работодателями в предмет трудового права? Дайте обоснованный ответ.

3. Генеральный директор ЗАО «Феникс» издал приказ, в соответствии с которым все работники канцелярии увольнялись в связи с ее ликвидацией. Одновременно тем же приказом создавался секретариат генерального директора, и утверждалось положение о секретариате, которое в целом совпадало с положением о канцелярии. В секретариат проводится конкурсный набор сотрудников.

На основании норм трудового права дайте ответ на вопросы: могут ли трудовые отношения возникать на основании конкурса? Каков порядок приема работников по конкурсу?

4. В коллективном договоре организации предусматривалось, что работодатель имеет право сокращать продолжительность ежегодного основного отпуска работникам, появившимся на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения и вследствие этого отстраненным от работы.

Могут ли трудовые отношения регулироваться коллективным договором? Возможно ли включение в коллективные договоры условий, снижающих уровень прав и гарантий работников, установленный ТК РФ? Является ли коллективный договор основанием возникновения трудовых отношений?

5. Коммерческая организация в трудовых договорах со своими работниками предусматривает условие, что работник в случае досрочного расторжения трудового договора по собственной инициативе не вправе в течение одного года устраиваться в организацию с аналогичным профилем работы.

В роли государственного инспектора труда дайте юридическую оценку действиям работодателя. Вправе ли организация устанавливать порядок заключения, изменения и расторжения трудовых договоров? В чью компетенцию входит определение этого порядка?

Тема 2 ПРИНЦИПЫ ТРУДОВОГО ПРАВА

1. В соответствии со ст. 133 ТК РФ минимальный размер оплаты труда устанавливается одновременно на всей территории Российской Федерации федеральным законом и не может быть ниже размера прожиточного минимума для трудоспособного человека.

Воспитатель детского сада Малахова обратилась в районный суд с требованием установить ей заработную плату в размере прожиточного минимума для трудоспособно населения. Суд отказал Малаховой в иске, указав на то, что соответствующий федеральный закон, регламентирующий порядок и сроки введения размера минимальной заработной платы, еще не принят. Тогда Малахова решила обратиться в областной суд.

В роли судьи областного суда назовите принципы, на основе которых должно решаться дело. В каких нормативных правовых актах они закреплены?

2. Директор школы решила избавиться от мешавшей ей первичной профсоюзной организации. С этой целью она по одному вызывала к себе в кабинет учителей и других работников и предлагала на выбор написать любое из двух заявлений: на выход из профсоюза либо об увольнении по собственному желанию. Учитель истории Васильева решила обратиться в суд за защитой своих прав.

Руководствуясь законом, ответьте на вопрос: на нарушение каких принципов трудового права директором школы она может указать в своем заявлении в суд?

3. Статья 113 ТК РФ не содержит норм, ограничивающих количество случаев привлечения работников к работам в и выходные и нерабочие праздничные дни за определенный период, и продолжительность времени работы в эти дни. Это позволяет недобросовестным работодателям регулярно привлекать работников к работе в выходные и праздничные дни в течение нескольких месяцев подряд.

Один из общероссийских профсоюзов решил выступить с законодательной инициативой о внесении в ст. 113 ТК РФ нормы об ограничении продолжительности указанного периода.

В качестве юриста-эксперта назовите принципы трудового права, которые могут быть использованы профсоюзом в обоснование своей инициативы, и ответьте, в каких нормативных правовых актах они сформулированы?

4. Государственный инспектор труда прибыл на механический завод для проведения инспекции. На общих собраниях работников, созываемых в каждом цехе, он в присутствии директора завода и начальников цехов интересовался у работников: известны ли им случаи нарушения трудового законодательства? И всякий раз получал отрицательный ответ. По результатам инспекции он составил отчет, в котором указал, что нарушений трудового законодательства на заводе не обнаружено.

Были ли нарушены принципы трудового права во время инспекции? Если да, то какие?

5. Работник предприятия Ефремов неоднократно шел на конфликт с директором, отстаивая свои права. Через некоторое время Ефремов подал заявление об увольнении по собственному желанию. Получив в последний день работы трудовую книжку, он увидел в ней запись об увольнении по подп. «б» п. 6 ст. 81 ТК РФ (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения). Начальник отдела кадров, к которому он обратился, сказала, что это случайная ошибка, и исправила запись в трудовой книжке. Считая, что ошибка не случайна, Ефремов решил обратиться за защитой своих прав в суд. В исковом заявлении он указал, что в отношении его нарушены основные принципы трудового права.

О каких принципах может идти речь в данном случае? В каких нормативных правовых актах они сформулированы?

6. Инженер Игнатьев обратил внимание на то, что регулярно получает премиальные в меньшем размере, чем другие сотрудники, выполняющие аналогичную работу. Связав этот факт со своей активной деятельностью в качестве члена профсоюзного комитета, он обратился в КТС.

На нарушение каких принципов права может сослаться Игнатьев в своем заявлении в комиссию? Ответ аргументируйте.

7. На первом заседании комиссии по заключению коллективного договора стороны договорились о круге вопросов, которые подлежат рассмотрению и включению в коллективный договор. Через два месяца после начала переговоров профсоюзный комитет предложил включить в коллективный договор норму, усиливающую ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы. Однако члены комиссии, представляющие работодателя, ответили отказом, указав на то, что круг обсуждаемых вопросов уже согласован сторонами. Профком продолжал настаивать на своем, ссылаясь на принципы трудового права.

В роли юриста областного комитета профсоюза назовите эти принципы и укажите нормативные правовые акты, в которых они закреплены.

8. Государственный инспектор труда Гаврилов при рассмотрении жалоб работников ЗАО «Арматурщик» на нарушение их трудовых прав всегда поддерживал работодателя. Впоследствии выяснилось, что Гаврилов является близким родственником директора завода. Председатель профкома решил направить в государственную инспекцию труда письменную жалобу с предложением отстранить Гаврилова от инспектирования завода.

На нарушение каких принципов трудового права мог сослаться в жалобе председатель профкома?

1. Член комитета по охране труда ОАО «Моторостроитель» Давыденко неоднократно обращал внимание начальника цеха на грубые нарушения правил охраны труда в цехе и требовал их своевременного устранения. В ответ на это на общем собрании работников начальник цеха назвал Давыденко лодырем, который вместо того чтобы работать, занимается «вынюхиванием» нарушений. Работник решил обратиться за защитой своих прав в суд.

Какие принципы права, по мнению Давыденко, мог нарушить начальник цеха? В каких нормативных актах они содержатся?

Тема: ИСТОЧНИКИ ТРУДОВОГО ПРАВА

1. Гражданка Яковлева в поисках работы выехала в Турцию. Вскоре она была принята на высокооплачиваемую должность в Стамбульский филиал российской фирмы «Рамекс». Однако, когда Яковлева в неофициальной обстановке критически высказалась о директоре филиала, то была уволена без объяснения причин. Она обратилась в российское консульство с вопросом: что ей необходимо предпринять для восстановления нарушенных прав, поскольку при ее увольнении были грубо нарушены нормы ст. 81 ТК РФ?

Сформулируйте ответ консула. Как действуют нормативные акты, содержащие нормы трудового права в пространстве и по кругу лиц?

2. В ЗАО «Типография «Принт» в декабре 2001 г. был заключен коллективный договор, по которому тарифные ставки рабочих и служащих устанавливались приказом директора, а не действующим отраслевым тарифным соглашением, которое предусматривало большую величину тарифных ставок и их регулярную индексацию. Через несколько месяцев профсоюзный комитет был переизбран, и его новый председатель обратился к директору с предложением о внесении изменений в коллективный договор, которые бы учитывали нормы отраслевого соглашения.

Директор ответил, что он против, а нормы отраслевого соглашения являются для него всего лишь ориентиром.

Каково соотношение юридической силы различных нормативно-договорных актов? Необходимо ли в данном случае вносить изменения в коллективный договор? Как действуют нормативные акты, принятые до введения ТК РФ?

3. Минздравсоцразвития России утвердило новое Положение об оплате труда, в соответствии с которым оклады работников медицинских учреждений, обслуживающих леспромхозы, должны быть повышены на 10%. При этом перечень соответствующих должностей медицинских работников должен был устанавливаться органами здравоохранения субъектов РФ и муниципальных образований совместно с выборными профсоюзными органами:

Главный врач Заозерской центральной районной больницы, обслуживающей несколько леспромхозов издал приказ об отмене повышения окладов отдельным категориям медицинских работников, произведенного в соответствии со старым Перечнем, утвержденным Заозерским райсоветом народных депутатов в 1984 г., и о приостановлении 10%-ного повышения окладов до утверждения соответствующего перечня отделом здравоохранения Заозерского района.

Правомерны ли действия главного врача? Как нормативные акты, содержащие нормы трудового права, действуют во времени и как они соотносятся по юридической силе в зависимости от компетенции принявшего их субъекта?

4. Директор ОАО «Энергострой» издал приказ, в котором со ссылкой на ст. 5 ТК РФ утверждалось, что льготы предусмотренные до 1 февраля 2002 г. для некоторых категорий работников указами Президента РФ, постановлениями Правительства РФ и не нашедшие отражения в ТК РФ, на работников ОАО не распространяются. Профком организации предложил директору отменить приказ как незаконный.

Кто прав в данной ситуации? Каковы особенности применения нормативных актов, содержащих нормы трудового права, принятых до введения в действие ТК РФ?

5. В новое территориальное соглашение администрации г. Новинска, ссылаясь на дефицит местного бюджета, удалось включить норму, уменьшающую размеры надбавок к заработной плате работников образовательных учреждений. Кроме того, на дату окончания срока действия старого соглашения им не была выплачена заработная плата за три месяца. При погашении указанной задолженности учителя обнаружили, что надбавки выплачиваются в новом, уменьшенном размере. В отделе образования им разъяснили, что срок действия старого соглашения истек, и поэтому надбавки в данной ситуации вообще не должны выплачиваться, но администрация пошла навстречу работникам образовательных учреждений и приняла решение выплатить надбавки в размере, определенном новым соглашением.

Правомерны ли действия и разъяснения представителей Новинской администрации? Каково действие нормативных и иных актов, содержащих нормы трудового права, во времени?

6. В соответствии с решением Конституционного Суда РФ от 24 января 2002 г. № 3-П признаны не соответствующими Конституции РФ нормы ч. 2 ст. 235 КЗоТ РФ и ст. 25 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», запрещающие увольнять по инициативе работодателя работников, являющихся членами выборных профсоюзных органов, без предварительного согласия профкома и вышестоящего профсоюзного органа.

В марте 2002 г. генеральный директор ОАО «Станкопром» вызвал к себе членов профсоюзного комитета и заявил, что если они будут мешать ему работать, то он уволит их по сокращению штатов (п. 2 ст. 81 ТК РФ). Председатель профкома заметил, что в этом случае увольнение некоторых членов выборных профсоюзных органов в соответствии со ст. 374 ТК РФ возможно только с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа. В ответ на это генеральный директор сослался на вышеупомянутое решение Конституционного Суда РФ как имеющее высшую юридическую силу.

Кто в данной ситуации прав и почему? Являются ли акты судебных органов источниками права?

7. Инспектор отдела кадров предприятия «Монтажспецстрой» предложил гражданину Юрченко, пришедшему наниматься на работу, заключить срочный трудовой договор. На возражение Юрченко, что работа, на которую он нанимается, не требует в соответствии со ст. 59 ТК РФ заключения срочного трудового договора, инспектор заметил, что в соответствии с действующими правилами внутреннего трудового распорядка организации со всеми вновь принимаемыми работниками должны заключаться срочные трудовые договоры.

Какая из сторон права? Каковы особенности действия локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права?

Тема: ТРУДОВЫЕ ОТНОШЕНИЯ.

1. Слесарь Иванов принят в инструментальный цех машиностроительного завода на основании трудового соглашения без указания срока его действия.

Какой вид общественного отношения возник у Иванова с заводом? Распространяются ли на Иванова нормы трудового права?

2. Группа строительных рабочих заключила с государственной строительной организацией договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев произвести отделочные работы и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсацию за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени.

Правомерно ли требование рабочих? В каких правоотношениях состояли они со строительной организацией?

3. В государственном предприятии между директором и выборным профсоюзным органом возникли разногласия по поводу установления тарифных ставок и должностных окладов. Директор заявил, что они устанавливаются методом государственного регулирования заработной платы. Председатель профсоюзного комитета считал, что размер заработной платы в виде тарифных ставок и должностных окладов определяется методом локального регулирования трудовых отношений.

Чье мнение является правильным с точки зрения метода трудового права?

4. Директор государственного предприятия «Свобода» в целях экономии оплаты труда издал приказ об оплате сверхурочных работ в одинарном размере (за каждый час сверхурочной работы — часовую тарифную ставку).

Правомерен ли такой приказ? Куда можно его обжаловать?

5. Работнику ОАО со 100%-м иностранным капиталом за ненадлежащее выполнение трудовых обязанностей был объявлен строгий выговор согласно ст. 192, 193 ТК РФ. Считая это неправильным, он обратился к начальнику юридического отдела ОАО. Сформулируйте ответ юридического отдела, указав, правильно ли поступила администрация.

6. Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по п. 6а ст. 81 ТК РФ за отсутствие на рабочем месте более трех часов без уважительных причин. В заключении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание.

В связи с этим нет состава прогула согласно п. 4 ст. 33 КЗоТ, а также согласно постановлению Пленума Верховного Суда Российской Федерации (п. 33) от 22 декабря 1992 г.

Какое значение имеет постановление Пленума Верховного Суда РФ для применения трудового законодательства?

Как Вы считаете, прав ли начальник юридической службы?

Тема: СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЕРСТВО

1. При рассмотрении в суде искового заявления Волкова к акционерному обществу о восстановлении на работе выяснилось, что в коллективном договоре данной организации были закреплены два условия, не предусмотренные в действующем трудовом законодательстве, но не ухудшающие положение работников по сравнению с законодательством. Первое касалось Соглашения с профсоюзным комитетом увольнения работников по инициативе администрации по всем основаниям ст. 81 ТК РФ, что не соответствует ст. 82 ТК РФ. Второе условие ограничивало перечень оснований расторжения трудового договора по инициативе администрации. В коллективном договоре закреплялось, что при нарушении работником трудовых обязанностей администрация вправе объявить ему выговор (в том числе за прогул), а при систематическом нарушении — расторгнуть трудовой договор по согласованию с профсоюзным комитетом (с учетом первого условия). Волков же был уволен за прогул и без согласования с профсоюзным комитетом.

В суде возник вопрос о применимости указанных условий для определения (решения) правомерности увольнения Волкова.

Какое решение примет суд?

2. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации.

Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. А представители профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 дней.

Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров, и в каком порядке?

3. Представители работников и руководитель одного из структурных подразделений (филиала) предприятия подготовили проект коллективного договора на следующий год. Однако, при обсуждении проекта на общем собрании работников возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора головного предприятия не истек.

Возможно ли заключать коллективные договоры в обособленных подразделениях предприятий и организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? Как следует поступить в подобной ситуации?

4. До начала коллективных переговоров по поводу заключения отраслевого соглашения председатель Центрального комитета (ЦК) профсоюза, представляющий интересы работников одной из бюджетных отраслей, потребовал от председательствующего на заседании заместителя министра той же отрасли подтвердить полномочия представлять интересы министерства для участия на переговорах.

Заместитель министра считал, что занимаемая им должность и предъявленное удостоверение личности полностью подтверждают его полномочия для участия в переговорах о заключении соглашения. Председатель ЦК профсоюза настаивал на перенесении начала коллективных переговоров до подтверждения полномочий заместителя министра представлять министерство в коллективных переговорах.

Кто прав в данной ситуации: заместитель министра или председатель ЦК профсоюза? Какое решение должно быть принято? Как определяется состав комиссии по заключению отраслевого Соглашения.

5. В одном из разделов коллективного договора организации по коммунальному обслуживанию населения были предусмотрены меры поощрения, в том числе почетные звания: «Лучший коммунальщик», «Мастер золотые руки», а также закреплены такие меры воздействия за нарушение трудовой дисциплины как перевод на нижеоплачиваемую работу на срок до трех месяцев.

Проект коллективного договора (с учетом замечаний, поступивших из структурных подразделений), был вынесен на рассмотрение конференции трудового коллектива.

В ходе обсуждения проекта по предложению одного из работников большинством голосов было решено направить проект коллективного договора на согласование в отраслевой территориальный профсоюзный орган и лишь после его одобрения подписать коллективный договор.

Могут ли быть включены в коллективный договор такие условия? В каком порядке подписывается и вступает в действие коллективный договор? Подлежит ли он регистрации и кто осуществляет такую регистрацию?

6. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору на промышленной фирме было установлено, что отдел главного механика не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет обратился в инспекцию труда субъекта Российской Федерации с предложением о смещении главного механика с занимаемой должности.

Кто и в каком порядке осуществляет контроль за соблюдением условий коллективного договора? Вправе ли профсоюзный комитет сам решать вопрос об ответственности представителей работодателя за нарушение условий коллективного договора?

7. Горно-Алтайский комитет профсоюза работников автомобильного транспорта принял постановление, в соответствии с которым ввиду малочисленности первичных профсоюзных организаций коллективные договоры с работодателями должна заключать специальная комиссия Республиканского комитета профсоюза.

В роли прокурора дайте юридическую оценку действиям профсоюзного комитета.

8. В ОАО «Шахта «Майская» действуют две профсоюзные организации и совет работников. Ни одна из организаций, представляющих работников, не объединяет более половины от их общего числа.

Каковы должны быть действия работодателя и работников при заключении коллективного договора в ОАО? Дайте мотивированный ответ юриста.

Тема: ТРУДОУСТРОЙСТВО

1. В городской центр занятости населения обратился токарь Михайлов, уволенный с организации в связи с сокращением численности работников, с заявлением о признании его безработным и назначении пособия по безработице.

Вариант: Михайлов был уволен за мелкое хищение.

Какие документы необходимо представить Михайлову в центр занятости для регистрации в качестве безработного? Какова процедура признания гражданина безработным? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными?

2. В связи с ликвидацией ООО в юридическую фирму за консультацией обратились председатель профсоюзного комитета Кузнецов и избранный собранием трудового коллектива в качестве представителя работников ликвидируемого предприятия Николаев с просьбой разъяснить им порядок высвобождения работников, избранных в представительные органы трудового коллектива.

Каков порядок высвобождения работников при ликвидации организации?

В каком размере выплачивается выходное пособие при увольнении по данному основанию? Какие дополнительные гарантии при увольнении имеют работники, избранные в представительные органы? Имеют ли названные категории работников преимущества в трудоустройстве?

3. В районном центре занятости гражданину Новикову, обратившемуся за помощью в трудоустройстве, отказали в предоставлении информации о наличии вакантных рабочих мест и предложили отработать месяц на общественных работах, предупредив, что в случае отказа ему не будут предоставлены услуги центра занятости.

Правильно ли поступили работники центра занятости? Имеют ли право граждане, обратившиеся в центр занятости, на получение соответствующей информации?

Обязан ли нетрудоустроенный гражданин выполнить требование сотрудников центра занятости об участии в общественных работах.

4. На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица: подросток 16 лет, окончивший 8 классов общеобразовательной школы; офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных Сил РФ; домохозяйка, ранее нигде не работавшая; выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен представить каждый из вышеуказанных лиц, и в каких нормативных актах они названы?

В течении какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

5. Какие документы представляют лица при заключении с ними трудового договора о работе в должности:

- а) врача городской больницы;
- б) слесаря-инструментальщика;
- в) доцента высшего учебного заведения;
- г) кассира-инкассатора ОАО с иностранным капиталом?

6. Начальник отдела кадров предприятия при приеме на работу инженера и мастера хозяйственного участка потребовал следующие документы:

- а. Паспорт. б. Трудовую книжку. в. Копию документ о высшем или среднем специальном образовании. г. Характеристику с последнего места работы. д. Справку с места жительства.

Соответствуют ли требования начальника отдела кадров действующему трудовому законодательству?

7. Некрасов был принят на постоянную работу в организацию в качестве инженера-экономиста. В приказе о его приеме на работу была установлена дата начала работы — 30 марта, указана должность — инженер-экономист, размер месячного оклада. 17 апреля Некрасова ознакомили с приказом о расторжении с ним трудового договора как не выдержавшим испытания при приеме на работу.

Правильно ли поступил руководитель данной организации? Может ли Некрасов обратиться в суд?

8. Казаков был принят на работу с месячным испытательным сроком; по указанию руководителя он приступил к работе с 12 апреля, хотя в приказе о приеме на работу датой начала работы значилось 15 апреля. 14 мая с Казаковым был расторгнут трудовой договор в связи с тем, что он не выдержал испытания.

Правомерны ли действия руководителя? Каков порядок расторжения трудового договора при неудовлетворительном результате испытания? Вправе ли работник по своей инициативе уволиться в период испытательного срока?

9. С инженером-технологом машиностроительного завода Алешкиным 8 февраля был расторгнут трудовой договор в связи с переводом на другую работу по письменному запросу из научно-исследовательского института. 10 февраля Алешкин явился в НИИ, где ему отказали в приеме на работу и заключении трудового договора в связи с сокращением численности штата. Алешкин обратился в суд.

Права ли администрация НИИ? Какое решение, по Вашему мнению, примет суд?

Тема: ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

1. При заключении трудового договора с Борисовым о работе в должности инженера-конструктора 1 категории конструкторского бюро директор предприятия предложил в данный договор включить следующие условия:

о режиме работы; о размере заработной платы; о соблюдении правил внутреннего трудового распорядка предприятия; об обязательстве Борисова в течение первых двух лет не использовать ежегодный или другие виды отпусков, в том числе по уходу за больными членами семьи и др.; об обязательстве не принимать участия в забастовке; об обязательстве не работать по совместительству у другого работодателя.

По соглашению с Борисовым трудовой договор был заключен.

Правомерны ли действия директора предприятия? Каков порядок заключения трудового договора, и в какой форме?

2. При заключении трудового договора с Черновой руководитель предприятия предложил внести в договор, наряду с другими условиями, следующие обязательства сторон: Чернова, занимая должность старшего инженера-патентоведа предприятия, воздерживается от любой предпринимательской деятельности и работы для третьих лиц в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности предприятия. Чернова после увольнения с предприятия (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих 5 лет воздерживаться от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности предприятия. Работодатель после

увольнения Черновой с предприятия (независимо от причины увольнения) обязуется выплачивать ей среднюю получаемую в данном предприятии заработную плату в течение 6 месяцев при условии, что она воздерживается от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности предприятия.

Правомерны ли действия сторон трудового договора? Каков порядок заключения указанного договора?

3. Директор муниципального предприятия отказал в приеме на работу подростку 15-летнего возраста, обосновывая свой отказ тем, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях и притом с предварительного согласия профкома.

Правомерен ли отказ директора? Куда он может быть обжалован?

4. Главный технолог предприятия Костин отказался от подписания срочного трудового договора с тем же предприятием, которое было преобразовано в акционерное общество. В связи с этим он был уволен приказом генерального директора по п.4 ст. 81 ТК РФ.

Считая свое увольнение неправомерным, Костин обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Ответчик не согласился с иском, ссылаясь на то, что после регистрации устава общества было утверждено Положение о найме и увольнении работников общества. На этом основании генеральный директор издал приказ о заключении со всеми работниками срочных трудовых договоров. В результате преобразования государственного предприятия произошли существенные изменения условий труда, поэтому, как считал ответчик, были основания прекратить трудовой договор с Костиным по п. 4 ст. 81 ТК РФ.

Правильно ли поступил генеральный директор акционерного общества? Какое решение вынесет суд?

5. Пенсионер по старости Волков обратился к администрации ООО с просьбой принять его на постоянную работу. Администрация этой организации согласилась принять его на работу на один год, учитывая его пенсионный возраст.

В каких случаях может быть заключен срочный трудовой договор?

Имела ли право администрация заключить с Волковым срочный трудовой договор?

6. В распоряжении «О порядке приема на работу в аппарат администрации области», подписанном главой администрации области, указывалось, что для поступления на работу в аппарат области требуется представить следующие документы:

а) характеристику с последнего места работы; б) декларацию о доходах; в) справку лечащего врача о прохождении предварительного медицинского осмотра.

Предусмотрены ли эти документы трудовым законодательством? Правомерно ли это распоряжение?

7. Инженер Андреев был зачислен на должность начальника смены одного из предприятий г. Москвы с шестимесячным испытательным сроком.

Что понимается под испытательным сроком? Каковы сроки предварительного испытания? Законно ли установление инженеру Андрееву шестимесячного испытательного срока?

8. Никонова, имеющая высшее экономическое образование была принята на работу в домостроительный комбинат на должность экономиста с трехмесячным испытательным сроком. Спустя три месяца администрация комбината издала приказ о продлении срока испытания на один месяц (с согласия Никоновой), так как у нее (администрации) не сложилось определенного представления о деловых качествах Никоновой. Через полмесяца после этого был издан приказ об увольнении Никоновой как не выдержавшей испытания.

Считая приказ об увольнении необоснованным, Никонова обратилась в народный суд с иском о восстановлении ее на работе. В нем она указала, что в период испытания к ней никаких претензий не предъявлялось, что она обладает необходимой квалификацией для выполнения обязанностей экономиста. Свое согласие на продление срока предварительного испытания она объяснила нежеланием ссориться с администрацией.

Имела ли право администрация комбината продлевать испытательный срок?

Правомерно ли увольнение Никоновой? Какое решение должен вынести суд по иску Никоновой?

9. В юридическом отделе меховой фабрики освободилась должность старшего юриста. Поскольку пригласить на эту должность никого не удалось, администрация

перевела на нее юрисконсульта из юридического отдела фабрики Сергеева, мотивируя этот перевод производственной необходимостью. Срок такого перевода установлен не был. Через три месяца после этого администрация нашла подходящего, по ее мнению, юриста для выполнения обязанностей старшего юрисконсульта, а Сергееву предложила вернуться на прежнюю должность.

Сергеев обжаловал данное решение, считая его неправильным, поскольку с обязанностями старшего юрисконсульта он справлялся.

Имела ли администрация фабрики право перевести Сергеева на должность старшего юрисконсульта? Должна ли была она указать срок перевода Сергеева? Какое решение следует принять по жалобе Сергеева?

10. В распоряжении ООО «Локон» находилось пять парикмахерских. В парикмахерскую №1 была принята на работу парикмахером Светланаова. Через некоторое время администрация перевела ее в парикмахерскую №3, ссылаясь на излишек специалистов в парикмахерской № 1.

Светланова от перевода отказалась, поскольку парикмахерская № 3 находится далеко от ее местожительства. Она обратилась в суд с просьбой восстановить ее на работе в прежней парикмахерской.

Подлежит ли удовлетворению эта просьба?

11. Жаров, работавший слесарем 5 разряда в механическом цехе карбюраторного завода, в связи с производственной необходимостью был переведен в инструментальный цех на два месяца, где ему поручили работу слесаря 3 разряда. Жаров от перевода отказался, мотивируя свой отказ тем, что предложенная ему в инструментальном цехе работа менее квалифицирована, чем та, которую он выполнял в механическом цехе, и не приступил к работе, в связи с чем, администрация завода уволила его за прогул без уважительных причин.

Имела ли право администрация завода перевести Жарова из одного цеха в другой?

Вправе ли Жаров не приступать к новой работе?

12. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного суда Республики Саха не признала производственной необходимости в переводе машиниста крана трубоукладчика Б. с участка № 4 на участок № 3 для производства ремонтных работ без его согласия.

Судебная коллегия указала, что на участке № 3 имеется служба, которая осуществляет ремонт кранов, поэтому перевод Б. без его согласия нельзя считать проявлением производственной необходимости.

Правильно ли разрешил дело Верховный суд Республики Саха Якутия?

Что имело место в данном случае: перевод или перемещение?

13. Приказом директора МУП технолог Румянцев был переведен из цеха № 1 в цех №3 в связи с производственной необходимостью. Румянцев отказался от перевода, ссылаясь на то, что условия труда в цехе № 3 его не устраивают. За отказ от перевода Румянцев был уволен с работы. Он обжаловал действия администрации в суд, указав в своем исковом заявлении, что в цехе № 3 имеются вакантные должности, на которые администрация завода могла бы принять работников со стороны.

Обоснован ли отказ Румянцева от работы в цехе № 3 в связи с производственной необходимостью?

14. В связи с простым наладчик Киселев был переведен на другое предприятие в той же местности сроком на два месяца. По истечении одного месяца Киселев обратился к администрации предприятия, где он работал до перевода, с просьбой восстановить его на прежнее место работы. Администрация отказала в удовлетворении его просьбы, ссылаясь на то, что закон не устанавливает срок перевода на другую работу в связи с простым.

Киселев обратился в комиссию по трудовым спорам с заявлением о переводе его на прежнюю работу.

Какое решение должна вынести КТС?

15. В связи с увеличившимся объемом работы в терапевтическом отделении больницы медицинскую сестру этой больницы Маркову перевели из хирургического отделения в терапевтическое. Маркова отказалась от такого перевода, заявив, что поступила на работу в хирургическое отделение. Администрация больницы объяснила ей, что в данном случае речь идет не о переводе на другую работу, а о перемещении, при котором ее согласия не требуется. Маркова не вышла на работу в терапевтическое отделение и была уволена за прогул.

Правильно ли поступила администрация больницы?

16. Бражников был принят на работу на участок № 4 ПМК 5 треста «Спецгазремстрой» в качестве машиниста крана-трубоукладчика, а затем с его согласия переведен на такую же работу на участок № 5. После этого Бражников без его согласия был переведен на участок № 3. Считая, что допущено нарушение трудовых прав, Бражников обратился в комиссию по трудовым спорам и, не согласившись с ее решением, обратился в суд с иском признать незаконным его перевод на другую работу.

Ответчик, возражая против иска, пояснил, что в данном случае имеет место не перевод, а перемещение работника без изменения существенных условий труда в связи с производственной необходимостью. Ответчик также указал, что такое перемещение не требует согласия работника.

Истец в подтверждение своих требований привел следующие доводы. Он был принят на работу на участок № 4, а затем переведен на участок № 5 с его согласия. Перевод на участок № 3 произведен без его согласия. Участок № 3 находится на расстоянии 500 км от участка № 5, к тому же он не укомплектован кадрами, а на участке № 3 нет вакансий.

Какое, по Вашему мнению, решение вынесет суд по данному трудовому спору?

17. Глаголева работала старшей медсестрой в стоматологической поликлинике при НИИ стоматологии. Приказом директора она была переведена без ее согласия операционной сестрой больницы при этом же НИИ. Глаголева не согласилась с переводом, указывая, что эта работа требует другой квалификации, и о такой работе она не договаривалась при заключении трудового договора. В связи с этим она обратилась в комиссию по трудовым спорам.

На заседании комиссии зам. директора по кадрам, выступающий по поручению директора, пояснил, что полученные Глаголевой специальность и квалификация достаточны, чтобы выполнять работу операционной сестры. Поэтому в данном случае имеет место перемещение, не требующее согласия Глаголевой. Кроме того, он указал, что заработок Глаголевой на этом месте значительно превышает ее прежнюю оплату труда.

Какое решение вынесет комиссия по трудовым спорам?

18. Бобылев работал старшим инженером-технологом в отделе предприятия. Приказом директора без его согласия он переведен на должность главного технолога предприятия. При этом директор сослался на то, что после перемещения Бобылева условия его работы не изменились, а оплата труда возросла, поэтому его согласия не требуется.

Бобылев, полагая, что изменился характер и объем его работы, подал заявление в комиссию по трудовым спорам. Каков порядок перевода работников, в чем отличия перевода от перемещения? Какое решение вынесет комиссия по трудовым спорам?

19. Романова была принята на должность экономиста по труду. Однако с учетом ее знаний и опыта работы на нее дополнительно были возложены обязанности: а) составление должностных инструкций для специалистов различных отделов предприятия; б) оказание помощи ст. бухгалтеру при составлении годового баланса; в) постоянное участие в комиссии по проведению инвентаризации оборудования.

Романова обратилась в комиссию по трудовым спорам, считая, что эти задания выходят за рамки ее трудовой функции. Какое решение должна принять комиссия по трудовым спорам?

20. Техник-нормировщик механического цеха Климов был переведен на ту же должность в отдел главного механика. Против перевода он возражал, считая, что в отделе главного механика у него совершенно другая работа, поскольку он должен выполнять свои обязанности, охватывая все предприятие в целом, а не только механический цех. Он также указывал, что работа в отделе главного механика требует более высокой квалификации, нежели та, что получена им по окончании среднего специального учебного заведения и требуется для замещения должности техника-нормировщика.

Директор предприятия ссылаясь на то, что в аппарате дирекции имеются инженеры-нормировщики, а в отделе главного механика достаточно техника-нормировщика.

Климов обратился в комиссию по трудовым спорам предприятия. Какое решение, по Вашему мнению, вынесет комиссия по трудовым спорам?

21. Пономарева, работавшая бухгалтером расчетного отдела, приказом директора предприятия 5 июля была переведена в связи с производственной необходимостью на должность кассира сроком на 2 месяца. Считая перевод необоснованным, она к выполнению новых обязанностей не приступила, а к работе бухгалтера ее не допустили.

12 июля приказом директора Пономарева была уволена за прогул в течение 5 рабочих дней. Не согласившись с этим приказом, она обратилась в суд.

Правомерны ли действия директора предприятия? Какое решение вынесет суд?

22. В связи с длительным учебным отпуском старшего инженера отдела главного механика Моденова исполнение его обязанностей было возложено на старшего механика Сидорова сроком на три месяца. Сидоров обжаловал эти действия администрации в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение, по Вашему мнению, вынесет комиссия по трудовым спорам?

23. Митин был принят на работу слесаря-инструментальщика в цех с вредными условиями труда. На период простоя он был переведен слесарем-ремонтником на сдельную работу в цех другого завода с обычными условиями труда. В течение 10 дней Митин не выполнял норму выработки по новой работе. После приобретения производственного опыта к концу месяца он не только выполнил, но и перевыполнил месячную норму выработки. Однако его средний заработок на новой работе оказался ниже.

Как будет оплачиваться труд Митина за время перевода вследствие простоя? Каков срок перевода?

Тема: РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ

1. В графике сменности, утвержденном в организации, всем подросткам, не достигшим 18-летнего возраста, и работникам, занятым на работах с вредными условиями труда (для которых предусмотрена 36-часовая рабочая неделя), установлена 8-часовая смена. С целью не допустить переработки нормы рабочего времени в неделю подросткам от 15 до 16 лет предусматривалось предоставление 4, а подросткам от 16 до 18 лет и лицам, занятым на работе с вредными условиями труда — 3 выходных дня.

Обнаружили Вы какие-либо нарушения трудового законодательства в связи с утверждением данного графика сменности?

2. Старший мастер цеха Киреев обратился с жалобой в первичную профсоюзную организацию на то, что администрация обязывает его являться на работу за 30 минут до начала смены (для подготовки организации работы на участке), а нередко ему приходится по распоряжению администрации оставаться и после смены (имеют место также вызовы в ночную смену, в выходные и праздничные дни для устранения производственных неполадок). Указанное рабочее время ему не оплачивают. Директор организации, к которому он обращался, в такой оплате отказал, поскольку Киреев относится к категории работников с ненормированным рабочим днем.

Соответствует ли режим рабочего времени Киреева трудовому законодательству? Подлежит ли особой компенсации имеющаяся у Киреева переработка, и в какой форме?

3. В Республиканский совет профсоюза поступила жалоба от группы водителей одного из автохозяйств на то, что начальник хозяйства самостоятельно установил суммированный учет рабочего времени (помесячный), при котором некоторым водителям приходится работать по графику в выходные и даже в праздничные дни.

На каких предприятиях, учреждениях, производствах и видах работ допускается введение суммированного учета рабочего времени? Какая разница между суммированным и месячным учетом? Соответствует ли трудовому законодательству введение суммированного учета рабочего времени для водителей автохозяйства? В каком порядке вводится суммированный учет рабочего времени?

4. При проверке соблюдения законодательства в одном из медицинских учреждений были обнаружены приказы руководителя учреждения о рабочем времени сотрудников. Работникам бухгалтерии за переработку в дни ежемесячных, квартальных и годовых отчетов в порядке компенсации устанавливался сокращенный 4-часовой рабочий день после каждого дня переработки. Несовершеннолетним лицам, работающим в лаборатории, запрещалась работа с 10 часов вечера до 7 часов утра.

Соответствуют ли трудовому законодательству приказы, изданные в данном медицинском учреждении? Если не соответствуют, то какие нормы трудового законодательства послужат основой для изменения или отмены таких приказов?

5. При поступлении на работу 16-летнего Селезнева руководитель организации потребовал, чтобы Селезнев был зачислен на условиях неполного рабочего времени и с обязательным поступлением на учебу в среднюю общеобразовательную вечернюю школу. С согласия Селезнева был издан приказ о его приеме на работу с неполным рабочим днем, поскольку он дал обязательство продолжать обучение в школе.

Законны ли действия администрации?

6. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 5 часов остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору предприятия с требованием оплатить им сверхсрочную работу. Однако директор, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате, обращая внимание на то обстоятельство, что рабочие не возражали поработать дополнительно.

Как Вы считаете, следует ли указанную работу считать сверхурочной? Были ли допущены нарушения трудового законодательства о сверхурочных работах? В каком порядке и должна ли быть компенсирована указанная работа?

7. Ветлугина, работающая по трудовому договору, обратилась к директору общества с ограниченной ответственностью с просьбой установить ей неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанное время. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода за ребенком, которому исполнилось 5 лет. Директор отказал Ветлугиной, ссылаясь на то, что в уставе их общества ничего не сказано о возможности работы на условиях неполного рабочего времени.

Правильно ли поступил директор? Как, по Вашему мнению, должен быть решен вопрос об установлении Ветлугиной неполного рабочего дня?

8. В связи с введением графика сменности (трехсменная работа) работникам был установлен перерыв для отдыха и питания в течение 20 минут. Считая что трудовые права нарушены, группа работников обратилась за разъяснением к начальнику юридического отдела организации.

Какова продолжительность рабочего времени у работников при сменной работе? Какое разъяснение должен дать нач. юр.отдела о продолжительности перерыва для отдыха и питания?

9. Сторож Коломейцев в соответствии с графиком дежурств находился на работе 1 мая 2006 г. В конце мая он обратился к администрации с просьбой оплатить ему работу 1 мая в повышенном размере. Администрация отказала ему, ссылаясь, что Коломейцев работал 1 мая по установленному графику и переработки в целом за май у него нет.

Как Вы считаете, права ли администрация?

10. В связи с необходимостью сдачи проекта в срок инженер-проектировщик 1 категории Караева в октябре-ноябре неоднократно задерживалась после работы. Переработка за это время составила у Караевой 28 часов. Она обратилась к руководителю проектной мастерской с просьбой компенсировать указанную переработку. Руководитель счел невозможным произвести оплату или предоставить отгул Караевой, поскольку она работала дополнительно не по распоряжению администрации, а по собственной инициативе

Каково Ваше мнение, прав ли заведующий проектной мастерской?

11. По причинам производственного характера директор предприятия самостоятельно изменил график ежегодных отпусков путем издания соответствующего приказа. Согласно его приказу, всем работникам, в том числе и подросткам, у которых отпуск по графику приходился на летние месяцы, время было перенесено на осень—зиму текущего года.

В каком порядке утверждается график отпусков? В какие органы могут обратиться работники, чтобы обжаловать изменение администрацией графика отпусков? Кто из работников пользуется правом получения ежегодного отпуска в летнее время?

12. Сергеев поступил на работу в возрасте 17 лет и 2 месяцев. По истечении 11 месяцев ему был предоставлен ежегодный отпуск продолжительностью 24 рабочих дня.

Сергеев обратился к администрации с требованием о предоставлении ему отпуска в размере календарного месяца, поскольку поступил на работу, будучи несовершеннолетним. Администрация отказала Сергееву по той причине, что на момент возникновения права на отпуск ему уже исполнилось 18 лет и потому отпуск ему полагается на общих основаниях.

Как должен быть решен данный спор?

13. Кочетов, проработавший в районах Крайнего Севера 1 год и 8 месяцев, обратился к администрации с заявлением о предоставлении ему ежегодного, а также дополнительного от пуска за 2 года.

Какой продолжительности отпуск должен быть предоставлен Кочетову? Каков порядок предоставления ежегодного и дополнительного отпусков работникам Крайнего Севера?

14. В период отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Сивцова получила извещение о начале государственных экзаменов в вузе, где она обучалась без отрыва от работы (по вечерней форме). Она обратилась к

директору с заявлением, в котором ставила вопрос о предоставлении ей оплачиваемого учебного отпуска на период сдачи государственных экзаменов.

Какой ответ должен дать Сивцовой директор организации? Каким нормативным актом регулируется вопрос об учебных отпусках и какова их продолжительность?

15. Студент ВУЗа Волков обратился в суд с иском к химическому заводу о выплате компенсации за неиспользованный отпуск. В заявлении он пояснил, что в период производственной практики был зачислен на оплачиваемое рабочее место, однако администрация отказалась от оплаты отпуска. Ответчик иска не признал, ссылаясь на то, что Волков не включен в состав работников завода, а является студентом вуза, в связи с чем у него нет права на отпуск, а компенсация за отпуск запрещена законом о труде.

Правильны ли действия администрации?

16. В организации был установлен месячный суммированный учет рабочего времени и введены графики сменности. В результате предусмотренного в графиках часового перерыва для отдыха продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работников составила 40 часов. Рабочие Авалов и Семенов, считая, что нарушено их право на отдых, обратились в КТС.

Как Вы считаете, какое решение вынесет КТС?

17. Инженер организации Богатов по заданию руководителя выехал в командировку в организацию, расположенную в другом городе. В указанной организации была установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье. По возвращении из командировки Богатов обратился к руководителю с просьбой предоставить ему другие дни отдыха за работу в субботу по месту командировки, поскольку в его организации установлена пятидневная рабочая неделя с выходными дням в субботу и воскресенье. Руководитель отказал Богатову, считая его требования необоснованными. Богатов обратился в КТС.

Как следует решить данный спор?

18. Старший бухгалтер Ковалева с ее согласия была отозвана из ежегодного отпуска за 15 дней до окончания его срока в связи с необходимостью срочного составления отчета. Но за проработанные 15 дней заработную плату ей не выплатили.

Ковалева обратилась в КТС. Как будет решен данный спор?

Тема: ОТДЫХ

1. Старший бухгалтер Ковалева с ее согласия была отозвана из ежегодного отпуска за 15 дней до окончания его срока в связи с необходимостью срочного составления отчета. Но за проработанные 15 дней заработную плату ей не выплатили.

Ковалева обратилась в КТС. Как будет решен данный спор?

2. В организации был установлен месячный суммированный учет рабочего времени и введены графики сменности. В результате предусмотренного в графиках часового перерыва для отдыха продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работников составила 40 часов. Рабочие Авалов и Семенов, считая, что нарушено их право на отдых, обратились в КТС.

Как Вы считаете, какое решение вынесет КТС?

3. Инженер организации Богатов по заданию руководителя выехал в командировку в организацию, расположенную в другом городе. В указанной организации была установлена шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем в воскресенье. По возвращении из командировки Богатов обратился к руководителю с просьбой предоставить ему другие дни отдыха за работу в субботу по месту командировки, поскольку в его организации установлена пятидневная рабочая неделя с выходными дням в субботу и воскресенье. Руководитель отказал Богатову, считая его требования необоснованными. Богатов обратился в КТС.

Как следует решить данный спор?

4. Селиванова находится в отпуске без сохранения заработной платы до конца календарного года по уходу за ребенком. В мае месяце она обратилась в отдел кадров и, предъявив справку-вызов для сдачи курсовых экзаменов, просила предоставить ей учебный отпуск. Однако ей было отказано, поскольку она уже находится в отпуске.

Правильно ли поступил руководитель кадровой службы? Как может быть решен данный вопрос?

5. Кочетов, проработавший в районах Крайнего Севера 1 год и 8 месяцев, обратился к администрации с заявлением о предоставлении ему ежегодного, а также дополнительного отпуска за 2 года.

Какой продолжительности отпуск должен быть предоставлен Кочетову? Каков порядок предоставления ежегодного и дополнительного отпусков работникам Крайнего Севера?

6. В период отпуска без сохранения заработной платы по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет Сивцова получила извещение о начале государственных экзаменов в вузе, где она обучалась без отрыва от работы (по вечерней форме). Она обратилась к директору с заявлением, в котором ставила вопрос о предоставлении ей оплачиваемого учебного отпуска на период сдачи государственных экзаменов.

Какой ответ должен дать Сивцовой директор организации? Каким нормативным актом регулируется вопрос об учебных отпусках и какова их продолжительность?

7. Старший бухгалтер Ковалева с ее согласия была отозвана из ежегодного отпуска за 15 дней до окончания его срока в связи с необходимостью срочного составления отчета. Но за проработанные 15 дней заработную плату ей не выплатили.

Ковалева обратилась в КТС. Как будет решен данный спор?

8. По причинам производственного характера директор предприятия самостоятельно изменил график ежегодных отпусков путем издания соответствующего приказа. Согласно его приказу, всем работникам, в том числе и подросткам, у которых отпуск по графику приходился на летние месяцы, время было перенесено на осень—зиму текущего года.

В каком порядке утверждается график отпусков? В какие органы могут обратиться работники, чтобы обжаловать изменение администрацией графика отпусков? Кто из работников пользуется правом получения ежегодного отпуска в летнее время?

9. В связи с введением графика сменности (трехсменная работа) работникам был установлен перерыв для отдыха и питания в течение 20 минут. Считая что трудовые права нарушены, группа работников обратилась за разъяснением к начальнику юридического отдела организации.

Какова продолжительность рабочего времени у работников при сменной работе? Какое разъяснение должен дать нач. юр.отдела о продолжительности перерыва для отдыха и питания?

10. Ветлугина, работающая по трудовому договору, обратилась к директору общества с ограниченной ответственностью с просьбой установить ей неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанное время. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода за ребенком, которому исполнилось 5 лет. Директор отказал Ветлугиной, ссылаясь на то, что в уставе их общества ничего не сказано о возможности работы на условиях неполного рабочего времени.

Правильно ли поступил директор? Как, по Вашему мнению, должен быть решен вопрос об установлении Ветлугиной неполного рабочего дня?

11. Сторож Коломейцев в соответствии с графиком дежурств находился на работе 1 мая 2006 г. В конце мая он обратился к администрации с просьбой оплатить ему работу 1 мая в повышенном размере. Администрация отказала ему, ссылаясь что Коломейцев работал 1 мая по установленному графику и переработки в целом за май у него нет.

Как Вы считаете, права ли администрация?

12. При поступлении на работу 16-летнего Селезнева руководитель организации потребовал, чтобы Селезнев был зачислен на условиях неполного рабочего времени и с обязательным поступлением на учебу в среднюю общеобразовательную вечернюю школу. С согласия Селезнева был издан приказ о его приеме на работу с неполным рабочим днем, поскольку он дал обязательство продолжать обучение в школе.

Законны ли действия администрации?

13. Начальник цеха в устной форме предложил рабочим двух производственных участков на 5 часов остаться после смены для производства срочных работ. Это поручение рабочие выполнили и обратились к директору предприятия с требованием оплатить им сверхсрочную работу. Однако директор, ссылаясь на отсутствие письменного приказа, отказал им в оплате, обращая внимание на то обстоятельство, что рабочие не возражали поработать дополнительно.

14. В Республиканский совет профсоюза поступила жалоба от группы водителей одного из автохозяйств на то, что начальник хозяйства самостоятельно установил суммированный учет рабочего времени (помесячный), при котором некоторым водителям приходится работать по графику в выходные и даже в праздничные дни.

На каких предприятиях, учреждениях, производствах и видах работ допускается введение суммированного учета рабочего времени? Какая разница между суммированным и помесичным учетом? Соответствует ли трудовому законодательству введение суммированного учета рабочего времени для водителей автохозяйства? В каком порядке вводится суммированный учет рабочего времени?

15. Старший мастер цеха Киреев обратился с жалобой в первичную профсоюзную организацию на то, что администрация обязывает его являться на работу за 30 минут до начала смены (для подготовки организации работы на участке), а нередко ему приходится по распоряжению администрации оставаться и после смены (имеют место также вызовы в ночную смену, в выходные и праздничные дни для устранения производственных неполадок). Указанное рабочее время ему не оплачивают. Директор организации, к которому он обращался, в такой оплате отказал, поскольку Киреев относится к категории работников с ненормированным рабочим днем.

Соответствует ли режим рабочего времени Киреева трудовому законодательству? Подлежит ли особой компенсации имеющаяся у Киреева переработка и в какой форме?

16. При проверке соблюдения законодательства в одном из медицинских учреждений были обнаружены приказы руководителя учреждения о рабочем времени сотрудников. Работникам бухгалтерии за переработку в дни ежемесячных, квартальных и годовых отчетов в порядке компенсации устанавливался сокращенный 4-часовой рабочий день после каждого дня переработки. Несовершеннолетним лицам, работающим в лаборатории, запрещалась работа с 10 часов вечера до 7 часов утра.

Соответствуют ли трудовому законодательству приказы, изданные в данном медицинском учреждении? Если не соответствуют, то какие нормы трудового законодательства послужат основой для изменения или отмены таких приказов?

17. Старший бухгалтер Ковалева с ее согласия была отозвана из ежегодного отпуска за 15 дней до окончания его срока в связи с необходимостью срочного составления отчета. Но за проработанные 15 дней заработную плату ей не выплатили.

Ковалева обратилась в КТС. Как будет решен данный спор?

18. В связи с введением графика сменности (трехсменная работа) работникам был установлен перерыв для отдыха и питания в течение 20 минут. Считая что трудовые права нарушены, группа работников обратилась за разъяснением к начальнику юридического отдела организации.

Какова продолжительность рабочего времени у работников при сменной работе? Какое разъяснение должен дать нач. юр.отдела о продолжительности перерыва для отдыха и питания?

19. Ветлугина, работающая по трудовому договору, обратилась к директору общества с ограниченной ответственностью с просьбой установить ей неполный рабочий день с оплатой за фактически отработанное время. Свою просьбу она мотивировала необходимостью ухода за ребенком, которому исполнилось 5 лет. Директор отказал Ветлугиной, ссылаясь на то, что в уставе их общества ничего не сказано о возможности работы на условиях неполного рабочего времени.

Правильно ли поступил директор? Как, по Вашему мнению, должен быть решен вопрос об установлении Ветлугиной неполного рабочего дня?

20. Допускается ли замена ежегодного оплачиваемого отпуска денежной компенсацией и, если допускается, на каких условиях?

В организации был установлен месячный суммированный учет рабочего времени и введены графики сменности. В результате предусмотренного в графиках часового перерыва для отдыха продолжительность еженедельного непрерывного отдыха работников составила 40 часов. Рабочие Авалов и Семенов, считая, что нарушено их право на отдых, обратились в КТС.

Как Вы считаете, какое решение вынесет КТС?

Тема: МАТЕРИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ

1. Краснова работала вахтером в учебно-опытном хозяйстве сельскохозяйственного института. В ночь с 8 на 9 мая, когда она временно оставила дежурство, была совершена кража на пасеке, в результате чего хозяйству был причинен ущерб на сумму 500 руб. Непосредственные виновники кражи обнаружены не были. Администрация хозяйства предъявила иск о взыскании причиненного ущерба с Красновой. Суд иск удовлетворил и взыскал с Красновой в пользу хозяйства прямой ущерб в 500 руб., а также недополученные доходы в сумме 280 руб.

Краснова подала жалобу в областной суд, указан, что народный суд не установил, какую материальную ответственность она должна нести при возмещении ущерба. Письменный договор о

полной материальной ответственности с ней не заключался. Краснова возражала также против наложения на нее обязанности возместить неполученные доходы.

Какое определение должен вынести областной суд

2. Промкомбинат предъявил в суде иск к Гоголеву о взыскании 135 тыс. руб. В обоснование своих требований истец сослался на то, что Гоголев, работая мастером колбасного цеха, вследствие нарушения технологического режима и произвольного изменения рецептуры, допустил перерасход мяса, из которого можно было изготовить колбасных изделий на 110 тыс. руб., и, кроме того, допустил порчу товаров на 25 тыс. руб. Народный суд взыскал с Гоголева 110 тыс. руб., а в остальной части иска отказал. Средний месячный заработок Гоголева — 3500 руб. Гоголев, считая неправильным решение народного суда, подал кассационную жалобу. По его мнению, суд нарушил ст. 238 ТК РФ, ибо взыскал с него неполученные доходы. Кроме того, суд не учел конкретной обстановки, при которой были причинены убытки (ст. 239 ТК РФ). Из материалов дела видно, что ущерб причинен по вине не только Гоголева, но и технолога Петрова, не обеспечившего необходимых условий для нормальной работы.

Как должен быть решен спор?

3. Слесарь Петренко при обработке детали допустил небрежность и поломку станка. Приказом директора ему был объявлен строгий выговор, а бухгалтерия удержала из его платы полную стоимость ремонта. Петренко, считая незаконным применение двух мер воздействия за один и тот же проступок обратился в комиссию по трудовым спорам.

Возможно ли применение одновременно дисциплинарного взыскания и материальной ответственности? Какую материальную ответственность должен нести слесарь Петренко (ограниченную или полную)? Каков порядок взыскания причиненного ущерба? Может ли КТС рассматривать спор?

4. Главный бухгалтер организации Миронов неправильно и несвоевременно оформлял бухгалтерские документы. Его небрежная работа привела к пропуску сроков исковой давности на взыскание дебиторской задолженности, в результате чего организации был причинен убыток. В связи с этим по заявлению организации прокуратура возбудила против Миронова уголовное дело. В стадии предварительного следствия за отсутствием состава преступления дело было прекращено, а его материалы переданы в народный суд. Иск организации о полном возмещении ущерба, предъявленный Миронову судом был удовлетворен. Миронов подал кассационную жалобу в областной суд, ссылаясь на отсутствие оснований для применения к нему полной материальной ответственности по ст. 242 ТК РФ.

Какое определение должен вынести областной суд?

5. В гардеробе учреждения по халатности гардеробщицы Петровой украден сданный на хранение плащ. Учреждение выплатило потерпевшему 2500 руб. (с учетом степени износа) и потребовало от Петровой внести эту сумму или дать согласие на удержание из ее зарплаты. Петрова отказалась выполнить требования администрации, исходя из следующего:

Во-первых, с ней не был заключен договор о полной материальной ответственности; во-вторых, администрация не создала надлежащих условий для работы, ибо на период перерыва для отдыха и питания ее никто не заменял. Администрация не признала уважительными доводы Петровой и произвела своим распоряжением удержание из зарплаты Петровой сразу 1500 руб. Месячный оклад Петровой 3000 руб. Петрова обратилась в народный суд.

К какому виду материальной ответственности она может быть привлечена? Каков порядок возмещения ущерба? В каких размерах возможно удержание при каждой выплате зарплаты? Подведомствен ли спор Петровой суду?

6. Шофер Салагаян в порядке централизованной доставки грузов с базы «Севкавметаллснабсбыт» привез на завод металл. Согласно накладной Салагаян сдал, а Матицин, работавший заведующим складом завода, расписался в приеме 7850 кг металла и поставил штамп о приеме. На следующий день была выявлена недостача металла в количестве 4150 кг. Завод обратился с иском в суд к Матицину, Салагаяну и Ростовской конторе снабжения и сбыта металлургической продукции о взыскании стоимости металла в количестве 4150 кг. Ростовский городской суд взыскал указанную сумму с Матицина. В жалобе Матицин указал, что, принимая металл по накладной, он не сверил количество мест и вес. Недостача металла по складу, где он работал заведующим, явилась следствием недогруза с базы «Севкавметаллснабсбыт». Арбитражный суд в иске заводу о взыскании указанной суммы отказал.

Как должен быть разрешен спор? Должно ли отвечать за наступивший ущерб материально ответственное лицо, принявшее ценности без проверки их количества и веса?

7. Программист Зотов, будучи в нетрезвом состоянии, сломал компьютер во время работы, от которой он не был отстранен заведующим лабораторией в связи с необходимостью выполнения срочного задания. Средняя месячная зарплата программиста — 9000 руб., расходы по ремонту компьютера — 4960 руб.

Какую материальную ответственность понесет Зотов? Каков порядок взыскания данного ущерба? Может ли быть привлечен к материальной ответственности зав. лабораторией, который в нарушение ст. 76 ТК РФ не отстранил Зотова от работы?

8. Журавлев работал шофером грузовой автомашины в автотранспортной конторе. 10 апреля, когда он возвращался в контору, произошла авария, в результате которой автомашину поставили на ремонт. В мае автотранспортная контора предъявила Журавлеву иск о взыскании 79 440 руб. (стоимость ремонта автомашины). В заявлении указывалось, что авария произошла по вине шофера из-за превышения им скорости движения. Решением суда с шофера взыскано 49 370 руб. (стоимость ремонта кабины автомашины и израсходованных запасных частей без накладных расходов). В кассационной жалобе Журавлев просил отменить решение суда по следующим обстоятельствам. Автомашина имела пробег 70 тыс. км и находилась в неисправном состоянии: изнашивались тормозные колодки, рама и поршневые кольца, о необходимости ее ремонта Журавлев неоднократно докладывал начальнику гаража. Однако из-за отсутствия запасных частей и денежных средств ремонт откладывался. Авария произошла потому, что отказали тормоза, при повороте автомашина попала в кювет и перевернулась. Шофер потерял сознание и был отправлен больницу. Судебная коллегия по гражданским делам Верховного Суда и Президиум Верховного Суда РФ признали правильным решение суда и указали: «Автомашина выдается водителю всегда только под его расписку, а поэтому за ее порчу он отвечает в пределах всего причиненного ущерба, независимо от того, возбуждалось против него уголовное дело или нет, так как он является материально ответственным лицом за автомашину. Правильно ли решено данное дело?

9. Шофер автобазы Миронов, исполнявший при централизованной перевозке грузов обязанности экспедитора, допустил аварию, за что был привлечен милицией к административной ответственности. Дирекция автобазы предъявила к нему требование о возмещении материального ущерба в связи с аварией, включив в сумму ущерба: а) расходы по ремонту автомашины; б) денежные суммы, недополученные автохозяйством от клиентов за время ремонта автомашины; в) стоимость утраченного груза. По мнению дирекции автобазы, Миронов должен возместить ущерб в полном объеме, поскольку с ним заключен договор о полной материальной ответственности и принятии машины на сохранность.

С какими работниками могут заключаться договоры о полной материальной ответственности и за какой ущерб они несут ответственность? Каковы пределы материальной ответственности Миронова за возникший ущерб?

10. Рапанович, экспедитор Холмского рыбкооператива, 25 февраля получив на станции железной дороги телевизоры, погрузил их на автомашину Холмской автобазы. В сопровождении грузчиков Жукова и Логунова автомашина была направлена на склад магазина. В нескольких метрах от склада при подаче автомашины назад колесо попало в выбоину, машину тряхнуло. Поскольку телевизоры не были увязаны, а верхний ряд выступал над бортом, один телевизор упал на землю и разбился, чем кооперативу причинен ущерб на сумму 4500 руб. Холмский рыбкооператив обратился в суд с иском к Рапанович о взыскании 4500 руб. В суде было установлено, что с Рапанович был заключен договор о полной материальной ответственности. 25 февраля ответчица халатно отнеслась к исполнению своих служебных обязанностей, не обеспечила сохранность полученных под отчет телевизоров. Доверив сопровождение груза Жукову и Логунову, она не проконтролировала погрузку телевизоров на автомашину. При таких обстоятельствах, суд, руководствуясь п. 2 ст. 243 ТК РФ, взыскал с Рапанович в пользу Холмского рыбкооператива сумму причиненного ущерба. В кассационной жалобе ответчица просила отменить решение суда и освободить ее от ответственности, поскольку виновной себя не считала.

Правильно ли решено дело? должно ли материально ответственное лицо, не обеспечившее сохранную доставку полученных материальных ценностей, отвечать за причиненный ущерб?

11. По вине закройщика ателье Ипполитова был испорчен костюм. Заказчику выплатили стоимость материала в размере 1500 руб., переделка костюма обошлась ателье в 200 руб., после продали другому лицу за 2100 руб. Среднемесячный заработок Ипполитова — 3000 руб. Как определить размер его материальной ответственности? В каком порядке будет взыскан ущерб, если он откажется его возместить?

12. Летчик-инструктор аэроклуба Сивков приказом начальника аэроклуба был уволен с работы за нарушение трудовой дисциплины. Считая увольнение неправильным, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за вынужденный прогул.

При каких условиях суд может привлечь к материальной ответственности начальника аэроклуба Зверева для возмещения ущерба, причиненного выплатой вознаграждения за вынужденный прогул Сивкову? В каком размере Зверев несет материальную ответственность? В каком порядке будет решен вопрос о материальной ответственности Зверева, если он не исполнит решение суда о восстановлении Сивкова на работе?

13. За халатное отношение к служебным обязанностям повлекшее недостачу, зав. складом Ванюшин привлечен к уголовной ответственности и приговорен к двум годам лишения свободы. После заключения Ванюшина под стражу директор Туманов допустил к работе на складе Петрова и Мишина без передачи им материальных ценностей. В результате очередной инвентаризации была вновь обнаружена недостача на сумму 74 тыс. руб.

Несут ли материальную ответственность за недостачу бывший зав. складом Ванюшин, директор базы Туманов, а также Ванюшин и Мишин? Если несут, то какую?

14. Электромонтеры механизированной колонны Артюшин и Дворкин, не имевшие допуска к электросварочным работам, 11 мая по заданию прораба Басова изготавливали калориферы. При проведении электросварочных работ они допустили небрежность, в результате чего от искр и капель расплавленного металла, попавших на промасленную пеньковую веревку и мусор, в цехе возник пожар. Огнем была уничтожена крыша производственного помещения, две автомашины и другое оборудование. Кроме того, сгорели товары, находившиеся в буфете столовой. Приговором суда Артюшин и Дворкин были осуждены по ст. 167 УК РФ, а прораб Басов по ст. 217 УК РФ. Судебная коллегия по уголовным делам областного суда прекратила дело за отсутствием в действиях Артюшина и Дворкина состава преступления.

Кто будет нести ответственность за причиненный механизированной колонне ущерб? Должны ли отвечать за неосторожное повреждение имущества рабочие, привлеченные к производству огнеопасных работ без предварительного обучения их правилам противопожарной безопасности?

15. Попов работал пчеловодом в лесхозе. С ним был заключен договор о полной материальной ответственности, поскольку пчеловодам передаются ульи, пчелосемьи, специальное оборудование, сахар, лекарства и другие необходимые в работе материальные ценности. Пчеловоды отчитываются перед администрацией, сдают полученную продукцию. В связи с гибелью пчел суд взыскал с Попова 2500 руб. (коллегия по гражданским делам областного суда снизила размер подлежащего возмещения до среднемесячного заработка Попова, то есть до 1500 руб. Судебная коллегия Верховного Суда РФ определение судебной коллегии и постановление Президиума областного суда отменила. В соответствии с разделом II Перечня должностей и работ, замещаемых и выполняемых работниками, с которыми могут заключаться договоры о полной материальной ответственности к таким работникам относятся лица, которые выращивают, содержат и разводят сельскохозяйственных и других животных. В перечне не раскрыто понятие «других животных», но отношения, возникающие при содержании и разведении пчел, сходны с теми, которые возникают при содержании и разведении сельскохозяйственных животных.

Может ли быть в данном случае применена судом аналогия закона, регулирующего сходные отношения, что предусмотрено ст. 6 Гражданского кодекса Российской Федерации.

Какую материальную ответственность должен нести пчеловод Попов?

16. Кладовщица Петрякова три дня без уважительных причин не выходила на работу, в результате чего фрукты на складе испортились. Администрация объявила ей за прогул строгий выговор и потребовала возместить ущерб в полном размере.

Какую материальную ответственность должна нести Петрякова за порчу фруктов?

Тема: ОХРАНА ТРУДА

1. Мелкооптовый магазин заключил трудовой договор с Лысько о работе в должности кладовщика. Согласно приказу о зачисления ее на работу работнице был установлен месячный испытательный срок проверки пригодности к выполняемой работе. Через три недели после начала работы директор магазина, осматривая складское помещение, указал Лысько, что у нее на рабочем месте не порядок: товары и продукция сложены не аккуратно, много мусора, проходы, в нарушение правил противопожарной безопасности, загромождены. На это замечание Лысько ответила, что подсобных рабочих ей не дают, несмотря на неоднократные просьбы, а сама таскать ящики не обязана, так как это не входит в ее обязанности, да притом она беременна. Через два дня после разговора Лысько вызвали к инспектору по кадрам и вручили под расписку приказ об освобождении ее от работы согласно ст. 71 ТК РФ, как не выдержавшую испытания.

Дайте оценку правомерности действий администрации.

2. При разгрузке лесоматериалов на стропальщика лесоперевалочной базы Гусева с вагона свалилось бревно. В связи с ударом по голове и спине, приведшим к травме, Гусев длительное время находился на излечении в больнице. (По окончании стационарного лечения рабочий был признан инвалидом в результате обострявшейся гипертонической болезни). Гусев потребовал выдать ему акт о несчастном случае, однако администрация базы в этом ему отказала, мотивируя свой отказ тем, что он до несчастного случая также страдал гипертонической болезнью и что частичная утрата трудоспособности произошла именно вследствие этого заболевания, а не в результате полученной травмы.

Дайте оценку правомерности требований работника. Разрешите ситуацию по существу.

3. Согласно рекомендации медицинского учреждения водитель автопогрузчика фабрики по переработке вторичного сырья Красавин был переведен сроком на два месяца на работу, не связанную с обслуживанием механизмов. Спустя один месяц работник обнаружил, что средний заработок ему выплатили лишь за первые две недели работы на новом месте. Красавин обратился в отдел труда и заработной платы предприятия, где ему на основании действующего законодательства разъясняли, что в таких случаях перевода по состоянию здоровья средне месячная заработная плата сохраняется только в течение двух недель со дня перевода. Такое решение администрация не устраивало работника, и он обратился в комиссию по трудовым спорам предприятия. В своем заявлении работник указал, что его перевод на другую работу, не был с ним согласован. С приказом о переводе он действительно был ознакомлен под расписку, однако не имел возражений, поскольку был уверен в том, что на все время перевода администрация сохранит за ним средний заработок, который он получал по прежнему месту работы. При рассмотрении данного трудового спора представитель администрации разъяснил, что, поскольку перевод на более легкую работу был осуществлен в целях интересов укрепления здоровья работника согласно заключению медицинского учреждения, его согласия на это не требуется.

Разрешите ситуацию по существу. Подготовьте проект решения комиссии по трудовым спорам по заявлению работника.

4. Химик-аналитик Свиридова дважды обязывалась пройти инструктаж по правилам работы с вновь поступившими в лабораторию реактивами, Она без уважительных причин на инструктажи не являлась, за что администрация объявила ей выговор. На следующий день после взыскания при смешивании реактивов у Свиридовой в руках разорвалась колба, и она получила тяжелые ожоги.

Несет ли администрация ответственность за этот несчастный случай? Решите ситуацию по существу.

5. Государственный инспектор по охране труда, обнаружив на предприятии грубые нарушения правил охраны труда, в результате которых имели место несчастные случаи, принял следующие решения:

- а) опломбировать ряд механизмов, находящихся в неисправном состоянии;
- б) запретить работу на участке горячего литья, где загазованность воздуха в 1.5 раза выше допустимых пределов;
- в) остановить работу сборочного цеха, где оборудование не имело защитных приспособлений и оградительных сеток;
- г) потребовать от администрации увольнения инженера по технике безопасности, как не соответствующего занимаемой должности;
- д) наложить штраф на начальника сборочного цеха.

Правомерны ли действия государственного инспектора по охране труда?

6. При проверке государственным инспектором соблюдения законодательства по охране труда на заводе железобетонных изделий было выявлено значительное число несчастных случаев, связанных с производством. Основными причинами были: 1) отсутствие системы обучения безопасным условиям труда; 2) непроведение инструктажей как при приеме на работу, так и в процессе производственной работы. Главный инженер завода объяснил это тем, что на работу принимались только квалифицированные работники, и в указанных мероприятиях не было нужды.

Основаны ли на законе объяснения главного инженера? Какие обязанности администрации установлены по обучению безопасным условиям труда? Какие меры к виновным может применить государственный инспектор по охране труда?

7. Семнадцатилетний Сергей Панков после окончания среднего профессионально-технического училища был направлен на работу на предприятие. В отделе кадров ему сказали, что оформят в цех в соответствии с направлением училища сварщиком 3-го разряда. Однако инженер

по технике безопасности запротестовал против приема на работу Панкова, указав, что в соответствии со Списком производств, профессий и работ с тяжелыми и вредными условиями труда, на которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет, несовершеннолетним запрещено работать электро- и газосварщиками. Поэтому инженер предложил АО до исполнения 18 лет принять Панкова слесарем. С инженером не согласился заместитель начальника отдела кадров. «Такое запрещение, — сказал он, — относится только к тем, кого мы принимаем сами. А выпускников профтехучилищ мы обязаны принимать на работу в соответствии с на правлением по той специальности и разряду, которые они получили в училище. И менять специальность, разряд или отказывать в приеме на работу у нас нет никакого права. Поэтому Панкова нужно оформить на работу сварщиком».

Дайте правовую оценку обоснованности доводов инженера по технике безопасности и заместителя начальника отдела кадров. Предложите свой вариант решения вопроса о приеме Панкова на работу.

8. Аппаратчик Колдобин после прохождения очередного медицинского осмотра получил заключение врачебно-консультационной комиссии о том, что в связи с начальными явлениями заболевания ему рекомендуется перевод на работу, не связанную с данным видом химического продукта, сроком на шесть месяцев. Это заключение Колдобин передал начальнику смены. Через несколько дней Колдобина вызвали в отдел кадров завода и предложили ему несколько разных работ. Однако Колдобин от них отказался, так как работы не соответствовали его специальности и квалификации и к тому же оплачивались значительно ниже прежней. На вопрос Колдобина, будет ли ему сохранена прежняя заработная плата, в отделе кадров ответили, что средний заработок сохраняется только первые две недели, а дальше будут платить по выполняемой работе.

После отказа Колдобина от перевода начальник цеха сказал ему, что в соответствии с медицинским заключением Колдобин не может быть допущен к прежней работе, поэтому должен либо согласиться на одно из предложенных мест, либо написать заявление об увольнении по собственному желанию. В свою очередь, заместитель начальника цеха предложил издать приказ о переводе Колдобина на другую работу не спрашивая его согласия, так как заключение врачей о предоставлении другой работы по состоянию здоровья для администрации обязательно.

Дайте правовую оценку обоснованности решений начальника цеха и его заместителя. Предложите свой вариант решения данной ситуации.

9. По вине начальника смены хим. завода Булатова было допущено серьезное нарушение технологического режима. Узнав об этом, начальник цеха заявил, что больше такого не потерпит. «Сколько мы с Вами бьемся и все без толку, — сказал он Булатову. — Вы уж три года начальник смены, а допускаете бесконечные нарушения. Ну, ладно, раньше опыта было мало, так Вас учили, на курсы повышения квалификации направляли. А последние полтора года? Два взыскания в приказе за нарушение технологического режима и правил техники безопасности. И снова допустили нарушение. Не годитесь в руководители. Пишите объяснительную записку. Придется переводить вас в аппаратчики. В объяснительной записке Булатов не отрицал своей вины в случившемся, но написал, что с переводом в аппаратчики он не согласен. Начальник цеха подал директору завода докладную записку, в которой указал, что Булатов не отвечает требованиям, предъявляемым к начальнику смены. Подробно описав недостатки в работе Булатова и сообщив, что он отказался от перевода в аппаратчики, начальник цеха просил директора завода освободить Булатова от занимаемой должности по несоответствию.

Правомерны ли действия администрации?

10. На железной дороге произошел несчастный случай, жертвами которого оказались два человека. Уполномоченный по охране труда профкома по просьбе администрации составил фиктивный акт, в котором всю вину за несчастный случай возложил на пострадавших. Об этом факте стало известно государственному инспектору по охране труда, который направил все эти материалы в прокуратуру.

Какое решение должен принять прокурор, исходя из представленных ему материалов? Каково соотношение надзорных полномочий прокурора с другими государственными надзорными органами России?

11. Синельников работал водителем автомобиля на автотранспортном предприятии. 30 марта при подъезде к территории АТП его машина провалилась в прикрытый после ремонта досками канализационный люк, в результате чего водитель получил увечье. По заключению МСЭК Синельников потерял 80% профессиональной трудоспособности и был признан инвалидом II группы. По инвалидности Синельникову назначена пенсия в размере 1600 руб. После увечья его перевели на другую работу с зарплатой 2700 руб. Его средний заработок до увечья составлял 4600 руб.

В каком размере Синельников получит возмещение вреда здоровью? Будет ли он одновременно получать пенсию по инвалидности и заработную плату по новому месту работы? Каковы основания, условия и размеры возмещения вреда предприятием установленные законодательством?

12. Слесарь ремонтно-механического цеха станкостроительного завода Горюшкин, работая в обеденный перерыв на токарном станке и вытачивая для своих нужд деталь, получил травму плечевого сустава. В связи с полученной травмой ему была установлена инвалидность I группы и утрата профессиональной трудоспособности на 60% с переосвидетельствованием через один год. Средний заработок Горюшкика до несчастного случая составлял 4500 руб. Он обратился с заявлением к администрации предприятия о возмещении ущерба, причиненного его здоровью.

Дайте оценку обоснованности требований рабочего. Предложите свой вариант решения данной ситуации. Подготовьте письменный ответ рабочему по поводу его заявления.

13. Пивоваров работал на фабрике по производству картонной тары, выполняя работы, связанные с ремонтом и наладкой оборудования. При ремонте по заданию мастера одного из станков по сборке тары с рабочим произошел несчастный случай: отскочившим от втулки куском текстолита был поврежден правый глаз. По заключению МСЭК он утратил 70% профессиональной трудоспособности сроком на два года, и ему была назначена пенсия в размере 1600 руб. в месяц. Средний заработок работника до несчастного случая составлял 4000 руб. в месяц. Пивоваров предъявил к предприятию следующие требования: о возмещении утраченного за работка — компенсацию дополнительных расходов, связанных с поездкой в санаторий и к частному врачу-офтальмологу в другую местность, необходимость которых подтверждается соответствующим медицинским заключением; о возмещении морального ущерба. При рассмотрении дела установлено, что причиной несчастного случая явилось необеспечение потерпевшего специальными защитными очками.

Какую ответственность несет предприятие в данной ситуации?

14. В связи с аварией, имевшей место по вине предприятия, крановщик Степанов получил увечье. Он полностью потерял профессиональную трудоспособность и был признан инвалидом I группы. По инвалидности Степанову назначили пенсию в размере 1800 руб. Его среднемесячная заработная плата до увечья составляла 5600 руб.

Определите, какая ежемесячная сумма должна выплачиваться работнику в возмещение ущерба в данной ситуации. Какой орган и в каком порядке должен вынести решение о возмещении ущерба, причиненного здоровью Степанова? Подготовьте от имени потерпевшего проект заявления о возмещении ущерба в соответствующий орган.

15. Стропальщик предприятия Лосев в обеденный перерыв пошел в столовую, которая находилась за территорией предприятия. Возле столовой его сбила машина, владельца которой установить не удалось. В выдаче акта о несчастном случае, связанном с производством, рабочему было отказано. В обоснование отказа представитель администрации заявил, что, поскольку вред был причинен источником повышенной опасности не на территории предприятия, с которым работник состоит в трудовых отношениях, и не связан с исполнением трудовых обязанностей, постольку этот случай не может считаться связанным с производством. С такой точкой зрения потерпевший не согласился и обратился с жалобой в выборный профсоюзный орган предприятия. В своем заявлении он указал, что, так как предприятие не обеспечило своих работников возможностью пользоваться в обеденный перерыв столовой по месту работы, то этот случай следует признать связанным с производством.

Дайте правовую оценку требованиям работника возместить ему ущерб. Подготовьте проект ответа выборного профсоюзного органа на заявление Лосева.

16. В результате несчастного случая, произошедшего при прокладке теплотрассы в районе линии электропередач, скончался прораб Малышев. Его семья состоит из двухлетнего сына, двух дочерей 6 и 8 лет, жены и матери. Кроме того, на его иждивении находилась престарелая бабушка. Средний заработок Малышева составляет 5700 руб. Зарплата жены 5100 руб.; пенсия по старости матери — 2720 руб., а бабушки — 2410 руб.

Какова ответственность предприятия перед семьей потерпевшего?

17. По вине предприятия с токарем Семеновым произошел несчастный случай, в результате которого он потерял 80% профессиональной трудоспособности и был признан инвалидом II группы. По инвалидности Семенову была назначена пенсия в размере 1300 руб. После увечья его перевели на другую работу с зарплатой 2000 руб. Его средний заработок до увечья — 2500.

В каком размере Семенов получит возмещение вреда здоровью? Будет ли он одновременно получать пенсию по инвалидности и зарплату по новому месту работы?

18. В результате несчастного случая на производстве электрик Розанов утратил 100% профессиональной трудоспособности. Медико-социальная экспертиза признала его инвалидом 1 группы, и ему была назначена пенсия в размере 1500 руб. Средний заработок Розанова до несчастного случая составлял 3000 руб. Розанов предъявил к организации следующие требования: о возмещении утраченного заработка, компенсации дополнительных расходов, связанных с приобретением протеза и поездкой на курорт, необходимость чего подтверждается соответствующим медицинским заключением; возмещение морального вреда. При рассмотрении дела было установлено наличие смешанной ответственности сторон в несчастном случае, на организацию возложено 70% вины.

Какова ответственность организации за ущерб, причиненный Розанову?

19. По вине машиностроительного завода разлищик сталелитейного цеха Мамонтов получил травму левого глаза. По заключению МСЭК он утратил 35% профессиональной трудоспособности сроком на два года, в течение которого завод возмещал ему ущерб в зарплатке. В последующие годы состояние здоровья Мамонтова ухудшилось. МСЭК установила П группу инвалидности от общего заболевания. В дополнительном возмещении вреда ему было отказано. В заключении межрайонного глазного МСЭК указывается, что незначительные изменения роговицы левого глаза после травмы не при вели к снижению зрения. Потеря зрения у Мамонтова связана с возрастными изменениями организма, а не с производственной травмой.

Куда может обжаловать Мамонтов заключение МСЭК? Может ли он обратиться в суд с иском об установлении причинной связи между травмой и утратой трудоспособности?

20. В результате несчастного случая на производстве скончался инженер Серегин. Его семья состоит из трехлетнего сына, десятилетней дочери, жены и тещи. Средний заработок Серегина был 6000 руб., зарплата жены — 4500 руб., пенсия тещи по старости — 2300 руб.

Какова ответственность организации перед семьей Серегина?

21. Несовершеннолетний ученик токаря Меньшов на второй день работы в результате несчастного случая лишился глаза. Администрация считает, что несчастный случай произошел по вине Меньшова, который, несмотря на проведенный с ним инструктаж, работал без очков (без очков работали и остальные токари).

Какова роль выборного профсоюзного органа при решении такого рода дел? В каком порядке будет определяться размер возмещения вреда несовершеннолетнему Меньшову?

ПРИМЕРНЫЙ СЦЕНАРИЙ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

«Сокращение численности работников»

ВРЕМЯ ПРОВЕДЕНИЯ: 2-4 академических часа.

Актуальность проблемы

В последние годы частные российские компании все больше сталкиваются с проблемой низкой производительности труда. Для ее повышения компании проводят мероприятия по обновлению оборудования, совершенствованию структуры своих организаций, а также сокращению численности или штата работников.

По данным Росстата, за 2007 г. под сокращение попали более 500 тыс. человек. По мнению директора Департамента трудовых отношений и государственной гражданской службы Минздравсоцразвития России, в ближайшие годы сокращение работников будет одной из основных тенденций, влияющих на рынок труда.

Процедура высвобождения работников в связи с сокращением численности или штата является весьма сложной и болезненной как для работников, которые попали в число увольняемых, так и для коллективов, в которых они трудились.

Потеря работы зачастую ведет к потере социального статуса. Несмотря на то что в России создано более двух тысяч центров занятости, которые оказывают безработным помощь в трудоустройстве, они могут предложить обратившимся к ним гражданам в основном работу по рабочим специальностям (крановщик, электромонтер, маляр, водитель и т.п.). Между тем при высвобождении зачастую под сокращение попадают лица со средним профессиональным или высшим образованием, которые не хотят опускаться на ступеньку ниже в социальном статусе. Поэтому уволенные нередко обращаются в суд с иском о восстановлении на работе, считая свое высвобождение несправедливым или незаконным. Ежегодно в судах России рассматривается около 40 тысяч таких исков, 67% из них решаются в пользу уволенных.

Процесс подготовки документов по сокращению численности или штата работников довольно длительный. В нем участвуют работники, юристы, службы по персоналу (отделы кадров), руководители структурных подразделений, профсоюзы, специалисты, рабочие и другие категории персонала.

Оформление соответствующих документов нередко вызывает сложности у практических работников. В связи с этим студентам, обучающимся на юридическом факультете, необходимо приобрести навыки подготовки документов правового характера.

ЦЕЛИ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

Основными целями деловой игры «Сокращение численности работников» являются:

- формирование у студентов навыков подготовки документов правового характера;
- обучение методикам заполнения унифицированных форм документов по Общероссийскому классификатору управленческой документации (ОКУД);
 - формирование навыков взаимодействия с управленческим персоналом и общественными организациями;
 - углубление знаний по трудовому праву;
 - приобретение навыков анализа конкретной ситуации, сложившейся в связи с применением трудового законодательства.

ВАРИАНТ ПРАКТИЧЕСКОЙ СИТУАЦИИ

На основании решения общего собрания учредителей ООО «Артикул» в организации готовится сокращение численности работников. В связи с этим предстоит сократить в бухгалтерии одну единицу из шести работающих; в планово-экономическом отделе необходимо сократить две единицы. На момент принятия решения в отделе работали пять человек. Одна должность оставалась вакантной.

В бухгалтерии работают, кроме главного бухгалтера:

Смирнова — старший бухгалтер, стаж работы 25 лет; пенсионерка; среднее профессиональное образование; заместитель председателя цехкома профсоюза; замечаний по работе нет;

Дмитриева — старший бухгалтер; стаж работы 6 лет; высшее экономическое образование; возраст 30 лет; аспирантка заочной аспирантуры аккредитованного вуза. Работает хорошо, но часто отпрашивается на занятия;

Новикова — старший бухгалтер, стаж работы 20 лет; высшее профессиональное образование; мать-одиночка. Работает хорошо, но часто болеет;

Сергеева — бухгалтер; стаж работы 5 лет; высшее образование (инженер-программист); возраст 26 лет. Не замужем. Член профсоюза. По работе претензий нет;

Петрова — бухгалтер; стаж работы 3 года; среднее профессиональное образование. Имеет двух детей в возрасте до 8 лет. По работе претензий нет, но часто болеют дети, в связи с чем не выходит на работу.

В планово-экономическом отделе, кроме начальника ПЭО, работают:

Иванов — старший экономист; стаж работы 10 лет; высшее образование. Не женат. По работе замечаний нет;

Крылов — старший экономист; 60 лет; участник боевых действий в Афганистане; образование высшее профессиональное. Работает добросовестно, но часто болеет. Член профсоюза. Стаж работы 12 лет;

Гордеева — старший экономист; стаж работы 10 лет; высшее профессиональное образование. Работает хорошо. Мать троих несовершеннолетних детей, поэтому при ненормированном рабочем дне на работе не задерживается. В связи с этим нагрузка по выполнению срочных заданий руководства ложится на других сотрудников. Член профсоюза;

Быкова — экономист; стаж работы 8 месяцев; выпускница Финансово-экономической академии. Старается выполнять все задания, но опыта и знаний не хватает. Беременна;

Григорьев — экономист; стаж работы 1 год; выпускник Налоговой академии. Старается, но работу знает слабо. На работу принят по рекомендации одного из руководителей налоговой инспекции.

Вакантная должность — должность старшего экономиста.

ПРИМЕРНЫЙ СОСТАВ УЧАСТНИКОВ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ:

директор и его заместитель — 2 чел.; начальник отдела кадров — 1 чел.; специалист по персоналу — 1 чел.; главный бухгалтер — 1 чел.;

начальник планово-экономического отдела — 1 чел.; работники — 10 чел.;

члены профсоюзного комитета — 3 — 5 чел.; эксперты по подготовке документов — 7 чел.; эксперты — наблюдатели за ходом заседания профсоюзного комитета — 2 чел.;

преподаватель, выступающий в роли консультанта.

ПОДГОТОВКА К ДЕЛОВОЙ ИГРЕ

За две недели до проведения деловой игры преподаватель раздает студентам ее сценарий, если он не включен в практикум по изучаемой дисциплине, и предлагает студентам изучить его к следующему классно-групповому занятию.

За неделю до проведения игры преподаватель на классно-групповом занятии, проверив наличие студентов в аудитории, разъясняет им цели, условия, процедуру, время и место ее проведения, характер подготовительной работы.

С участием студентов тщательно прорабатываются основные характеристики и особенности предлагаемых ролей. Студенты могут предложить ввести в игру новые роли, а также внести соответствующие коррективы в предложенную для обсуждения ситуацию.

С участием преподавателя и студентов подбираются ключевые фигуры игры. Приветствуется самовыдвижение студентов на роли.

Целесообразно рекомендовать студентам предварительно подготовить тезисы выступлений, проекты необходимых документов, вопросы к участникам и использовать их в ходе игры. Непосредственно перед проведением игры преподаватель поверяет готовность студентов к ней, консультирует их, оказывает помощь. При этом он ориентирует студентов на то, чтобы деловая игра носила дискуссионный и творческий характер с активным участием всей учебной группы.

ЗАДАНИЕ К ДЕЛОВОЙ ИГРЕ

«СОКРАЩЕНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ РАБОТНИКОВ»

Директор и его команда готовят обоснованный приказ о предстоящем сокращении численности работников, штатное расписание бухгалтерии и планово-экономического отдела, проводят собрание в коллективе с разъяснением необходимости мероприятия.

Служба кадров готовит информационное письмо в профсоюзный комитет в соответствии со статьей 82 ТК РФ, проводит встречи с главным бухгалтером и начальником ПЭО, анализирует кадровый состав этих подразделений, предлагает кандидатуры для сокращения, знакомит их под роспись о предстоящем высвобождении и трудоустройстве; готовит проект приказа о высвобождении.

Главный бухгалтер и начальник ПЭО пишут представление на имя директора о возможном высвобождении необходимого количества работников, указывая кандидатуры персонально с обоснованием причин оставления на работе других сотрудников.

Члены профкома готовят протокол заседания на котором рассматривались вопросы предстоящего высвобождения работников, а также пишут мотивированное мнение по поводу увольнения членов профсоюза и письменное согласие (несогласие) на увольнение заместителя председателя цехкома в соответствии со статьей 373 и 374 ТК РФ.

Работники бухгалтерии и ПЭО готовят письменные обоснования необходимости для оставления себя на работ со ссылкой на нормативные правовые акты, доказывают свое преимущественное право для оставления на работе.

Эксперты заранее знакомятся со всеми представленными письменными документами и дают им оценку в письменной форме.

ПРИМЕРНЫЙ ПЛАН ПРОВЕДЕНИЯ ДЕЛОВОЙ ИГРЫ

Преподаватель как руководитель игры объявляет ее тему, проверяет наличие студентов, получивших роли, их готовность к игре, проводит двух-трехминутный инструктаж и предоставляет слово студенту, назначенному на роль директора ООО «Артикул», который сообщает о целях мероприятий по сокращению численности работников, знакомит всех со штатным расписанием бухгалтерии и планово-экономического отдела, приказом о проведении работы по высвобождению и трудоустройству работников.

Далее преподаватель дает слово студентам, представляющим службу кадров. Начальник отдела кадров и специалист по персоналу знакомят присутствующих с документами, направленными в профсоюзный комитет в соответствии со статьей 82 ТК РФ, о проведении переговоров с главным бухгалтером и начальником планово-экономического отдела, об анализе кадрового состава этих подразделений, предупреждении работников под роспись о предстоящем высвобождении и возможном трудоустройстве и проектом приказа о расторжении трудового договора.

Главный бухгалтер и начальник ПЭО сообщают присутствующим об анализе кадрового состава своих подразделений и обосновывают подобранные ими кандидатуры для высвобождения с учетом требований статей 179 и 180 ТК РФ.

Работники бухгалтерии и ПЭО за одну-две минуты обосновывают свои позиции о возможностях их увольнения и дополнительных гарантиях для оставления на работе; уведомляют о дальнейших действиях по защите своих прав.

Члены профсоюзного комитета сообщают присутствующим о проведенной ими работе с руководством организации в связи с предстоящим сокращением численности работников, а также представляют протокол заседания, на котором рассматривались эти вопросы и утверждалось мотивированное мнение об увольнении членов профсоюза и профсоюзного актива. (При наличии времени может быть проведено заседание профсоюзного комитета.)

РАЗБОР ДЕЛОВОЙ ИГРЫ И ПОДВЕДЕНИЕ ИТОГОВ

Преподаватель поочередно предоставляет слово экспертам для заключений. Эксперты в течение трех-пяти минут оценивают подготовленность студентов к деловой игре, активность и компетентность участников игры, конструктивность вносимых ими предложений. Они кратко анализируют выступления всех участников, отмечая как положительные, так и отрицательные стороны, и дают им оценку. При этом учитывается активность студентов, знание ими законов и практики их применения, умение подготовить документы правового характера, правильно использовать типовые унифицированные формы документов, умение общаться с руководящими работниками, общественными организациями, отстаивать свои позиции, вести диалог, умение принимать оптимальные решения и правильно строить отношения в коллективе. Преподаватель, не повторяя сказанного экспертами, в течение пяти минут подводит итоги проведенного занятия, кратко анализирует заключения экспертов. При этом он обращает внимание на полноту достижения поставленных

перед студентами целей, на недостатки и положительные стороны, высказывает, что, по его мнению, могло бы способствовать активизации деловой игры, повышению ее результативности.

Преподаватель, как правило, соглашается с оценками, данными экспертами участникам игры.

Полезно выслушать и мнение студентов о проведенной деловой игре, что поможет в дальнейшем совершенствовать этот вид занятий.

В заключение преподаватель благодарит всех присутствующих за активное участие в деловой игре.

ЛИТЕРАТУРА ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ДЕЛОВОЙ ИГРЕ

Трудовой кодекс Российской Федерации (п. 2 ст. 81, ст. 178, 179, 180, 373, 374 и др.)

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации любых авторских коллективов

Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 (п. 23-29)

Андреев С.В. Кадровое делопроизводство. 2-е изд. — М., 2003

Лопатникова Е.А. Делопроизводство. Образцы документов с комментариями. 2-е изд. — М., 2006

ТЕСТЫ

Тест № 1

1. Предмет трудового права составляют:

- а) отношения по реализации гражданами своих способностей к труду;
- б) социальные отношения;
- в) трудовые и тесно связанные с ними отношения.

2. Предметом трудового права являются:

- а) отношения, связанные с выполнением исправительных работ по приговору суда;
- б) отношения, связанные с выполнением трудовых обязанностей по трудовой функции;
- в) отношения по выполнению работ, нацеленных на овеществленный результат.

3. Система трудового права — это:

- а) совокупность норм, регулирующих трудовые отношения;
- б) совокупность нормативных правовых актов;
- в) совокупность взаимосвязанных групп институтов и норм, имеющих отраслевое и структурное единство на основании предмета правового регулирования.

4. Трудовое законодательство не регулирует:

- а) отношения по занятости и трудоустройству;
- б) отношения по организации труда и управлению трудом;
- в) материальную ответственность работодателей и работников в сфере труда.

5. Трудовое законодательство регулирует отношения:

- а) в связи с заключением трудового контракта;
- б) в связи с заключением трудового соглашения;
- в) в связи с заключением трудового договора.

6. Укажите одну из особенностей метода трудового права:

- а) досудебный порядок рассмотрения споров через КТС;
- б) государственно-властный способ регулирования;
- в) равноправие сторон трудового договора!

7. В Трудовом кодексе Российской Федерации:

- а) отражен в отдельной статье метод правового регулирования трудового права;
- б) в отдельной статье указана только часть метода правового регулирования трудового права;
- в) метод трудового права не указан, поскольку это догматическая категория права.

8. Трудовой кодекс Российской Федерации был введен в действие:

- а) с 1 апреля 2001 г.;
- б) с 1 февраля 2002 г.;
- в) с 1 июня 2002 г.

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

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

10. Если последний день срока в трудовом праве приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается:

- а) данный нерабочий день;
- б) ближайший предыдущий ему рабочий день;
- в) ближайший следующий за ним рабочий день.

Тест № 2

1. Принцип трудового права:

- а) конкретизирует нормы трудового права;
- б) выступает основным регулятором трудовых отношений;
- в) является основным началом трудового права.

2. В Трудовом кодексе Российской Федерации:

- а) указаны все принципы трудового права;
- б) перечислены некоторые принципы трудового права;
- в) принципы трудового права не указаны, поскольку это догматическая категория права.

3. Принцип трудового права имеет:

- а) гипотезу, диспозицию, санкцию;
- б) имеет только диспозицию и санкцию;
- в) не имеет общепризнанной структуры.

4. Классификация принципов трудового права:

- а) указана в Трудовом кодексе Российской Федерации;
- б) указана в Конституции Российской Федерации;
- в) не отражена в нормативных правовых актах.

5. Принцип равенства прав и возможностей работников является:

- а) общеправовым принципом;
- б) межотраслевым принципом;
- в) отраслевым принципом.

Тест № 3

1. Источник трудового права — это:

- а) правовой обычай;
- б) коллективный договор;
- в) трудовой договор.

2. Источник трудового права — это:

- а) трудовое соглашение;
- б) решение суда по индивидуальному трудовому спору;
- в) соглашение по социально-трудовым вопросам.

3. Постановления Правительства Российской Федерации не должны противоречить:

- а) Трудовому кодексу Российской Федерации;
- б) законам субъекта Федерации;
- в) конституциям (уставам) субъектов Федерации.

4. Расставьте перечисленные нормативные правовые акты по юридической силе:

- а) постановление Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан»;
- б) Указ Президента Российской Федерации «Об ответственности за нарушение трудовых прав граждан»;
- в) Закон РА от 28.11.2002 № 7-25 «О деятельности трехсторонних комиссий по регулированию социально-трудовых отношений в Республике Алтай»

5. Расставьте перечисленные нормативные правовые акты по юридической силе:

- а) Трудовой кодекс Российской Федерации;
- б) Конституция Российской Федерации;
- в) межгосударственный договор, ратифицированный Российской Федерацией.

6. Расположите по юридической силе источники трудового права:

- а) коллективный договор;
- б) график отпусков организации;
- в) закон РА.

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

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

Тест № 4

1. Стороной трудового отношения является:

- а) филиал юридического лица;
- б) индивидуальный предприниматель;
- в) представительство юридического лица.

2. К категории «непосредственно связанные с трудовыми» относятся:

- а) отношения по занятости и трудоустройству;
- б) отношения по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства;
- в) отношения по регистрации работодателя — юридического лица.

3. К категории «непосредственно связанные с трудовыми» относятся:

- а) отношения по трудоустройству у конкретного работодателя;
- б) отношения по имущественной ответственности;
- в) отношения по регистрации работодателя — индивидуального предпринимателя.

4. Трудовые правоотношения могут возникнуть на основе:

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

5. Изменение трудового правоотношения может возникнуть на основе:

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

6. Гражданин Российской Федерации имеет право заключать трудовой договор по общему правилу:

- а) с 16 лет;
- б) с 17 лет;
- в) с 18 лет.

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

- а) 10 лет;
- б) 5 лет;
- в) не установлен.

8. В содержание трудового правоотношения включается:

- а) право работника на участие в выборах Президента Российской Федерации;
- б) право работника на свободу труда;
- в) право работника на участие в управлении организацией.

9. Работодатель в соответствии с трудовым законодательством обязан:

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

10. Работник, заключивший трудовой договор, обязан:

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

Тест № 5

1. Социальное партнерство — это:
 - а) система взаимоотношений между работниками, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления;
 - б) вид политического соглашения;
 - в) забота государства об улучшении жизни народа.

2. К социально-партнерским можно отнести:
 - а) отношения по трудоустройству;
 - б) отношения по надзору и контролю над соблюдением трудового законодательства;
 - в) отношения по заключению соглашения.

3. Представителями акционеров, работающих в организации при ведении коллективных переговоров, являются:
 - а) правление открытого акционерного общества;
 - б) первичная профсоюзная организация, а при ее отсутствии - иной выборный орган;
 - в) совет директоров открытого акционерного общества.

4. При проведении переговоров на уровне отрасли представителями работодателя являются:
 - а) отраслевое министерство;
 - б) объединение работодателей;
 - в) органы местной власти.

5. Какие отношения с участием профсоюза регулируются трудовым законодательством:
 - а) создание профсоюзной организации;
 - б) права профсоюзной организации как юридического лица;
 - в) участие профсоюза в заключении коллективного договора.

6. Предметом регулирования трудового права с участием профсоюзов являются:
 - а) отношения по приему в члены профсоюза;
 - б) отношения по взиманию членских взносов и их расходованию на нужды своих членов;
 - в) отношения по разрешению коллективного трудового спора.

7. Работодатель безвозмездно предоставляет в пользование действующим в организации выборным профсоюзным органам как минимум одно оборудованное, отапливаемое, электрифицированное помещение, а также оргтехнику, средства связи и необходимые нормативные правовые документы в организации численностью свыше:
 - а) 10 человек;
 - б) 50 человек;
 - в) 100 человек.

8. Основным принципом социального партнерства является:
 - а) принцип свободы труда;
 - б) принцип полномочности представителей сторон;
 - в) принцип равенства прав и возможностей работников.

9. Социальное партнерство осуществляется в форме:
 - а) совместной работы в комиссии по трудовым спорам;
 - б) организации и проведения забастовки;
 - в) коллективных переговоров по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению.

10. На уровне муниципального образования заключается:
 - а) генеральное соглашение;
 - б) территориальное соглашение;
 - в) региональное соглашение.

11. Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, освобождаются от основной работы:
 - а) с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более трех месяцев;
 - б) с оплатой за счет средств профсоюзной организации на срок не более трех месяцев;
 - в) с сохранением среднего заработка на срок, установленный руководителем организации.

Тест № 6

1. Коллективные договоры заключаются в соответствии с:
 - а) международными соглашениями;
 - б) генеральным коллективным договором;
 - в) Трудовым кодексом Российской Федерации.

2. Сторонами коллективного договора выступают:
 - а) коллектив работников (его представители) и работодатель (его представители);
 - б) трудовой коллектив, работодатель и местные органы власти;
 - в) трудовой коллектив, работодатель и представитель государства.

3. Действие коллективного договора распространяется:
 - а) на всех работников организации;
 - б) на членов профсоюза;
 - в) на работников, заключивших договор на неопределенное время.

4. Представители стороны, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров:
 - а) не обязаны вступать в переговоры;
 - б) обязаны вступить в переговоры в течение десяти календарных дней;
 - в) обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней.

5. В коллективном договоре можно предусмотреть:
 - а) дополнительные выплаты со стороны местных органов власти;
 - б) основания увеличения заработной платы в связи с инфляцией;
 - в) особый порядок увольнения в данной организации.

6. Какое из перечисленных условий коллективного договора является незаконным:
 - а) о предоставлении дополнительного выходного дня;
 - б) о ежемесячном повышении заработной платы в соответствии с ростом индекса цен;
 - в) о сроке действия коллективного договора (пять лет).

7. Коллективный договор можно заключить:
 - а) на пять лет;
 - б) не более чем на три года;
 - в) на неопределенный срок (с согласия местного органа по труду).

8. Коллективный договор вступает в силу:
 - а) со дня его государственной регистрации в органах по труду;
 - б) со дня подписания его сторонами;
 - в) с даты проведения конференции трудового коллектива.

9. Региональное соглашение заключается:
 - а) на уровне Российской Федерации, включающей территорию субъектов;
 - б) на уровне муниципального образования;
 - в) на уровне субъекта Федерации.

10. Генеральное соглашение распространяется на территорию:
 - а) Российской Федерации;
 - б) субъекта Федерации;
 - в) конкретной организации.

Тест № 7

1. Отношения по занятости и трудоустройству регулируются:
 - а) Трудовым кодексом Российской Федерации;
 - б) специальным законодательством на уровне Российской Федерации и ее субъектов;
 - в) законодательством субъекта Федерации.

2. Легальное определение занятости содержится в:
 - а) Законе Российской Федерации «О занятости населения в Российской Федерации»;
 - б) Трудовом кодексе Российской Федерации;
 - в) постановлении Правительства Российской Федерации «Об утверждении порядка регистрации безработных граждан».

3. Занятыми считаются:

- а) домохозяйка;
- б) учредитель общества с ограниченной ответственностью, не работающий в нем;
- в) учредитель общественной организации, не работающий в ней.

4. Решение о признании гражданина безработным должно быть принято:

- а) через семь календарных дней со дня предъявления документов;
- б) не позднее одиннадцати дней со дня регистрации в качестве ищущего работу;
- в) по решению органа занятости.

5. Безработными могут быть признаны граждане:

- а) достигшие 14 лет;
- б) достигшие 15 лет;
- в) достигшие 16 лет.

6. Подходящей считается работа:

- а) только по профессиональной пригодности работника и по условиям последнего места работы;
- б) только по состоянию здоровья и транспортной доступности нового места работы;
- в) все вместе.

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

- а) не позднее чем за два месяца;
- б) не позднее чем за месяц;
- в) не позднее чем за две недели.

8. Участие граждан в общественных работах допускается только:

- а) с согласия гражданина;
- б) без согласия гражданина, дважды отказавшегося от подходящей работы;
- в) по решению органа занятости.

9. Продолжительность выплаты пособия в каждом периоде безработицы не может превышать:

- а) 12 месяцев со дня регистрации;
- б) 18 календарных месяцев со дня регистрации;
- в) 12 месяцев в суммарном исчислении в течение 18 календарных месяцев.

10. Пособие по безработице выплачивается:

- а) с первого дня обращения в орган занятости;
- б) с первого дня признания безработным;
- в) через одиннадцать дней после признания безработным,

11. Пособие по безработице в первые три месяца выплачивается:

- а) в размере 75% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца, но не выше прожиточного минимума в субъекте Федерации;
- б) в размере 65% среднемесячного заработка, исчисленного за последние три месяца;
- в) не менее прожиточного минимума субъекта Федерации.

12. Выплата пособия по безработице не производится в периоды:

- а) отпуска по беременности и родам;
- б) в случае отказа от двух вариантов от подходящей работы;
- в) в период нетрудоспособности безработного.

Тест № 8

1. Понятие трудового договора включает в себя:

- а) соглашение о выполнении работы по определенной специальности между работником и работодателем с подчинением внутреннему трудовому распорядку;
- б) соглашение о выполнении работы с оплатой по окончании работ;
- в) соглашение о найме на время выполнения любых работ.

2. Работодатель может быть:

- а) физическим лицом;
- б) юридическим лицом;

в) в качестве работодателя может выступать иной субъект, деленный правом заключать трудовые договоры.

3. Работник — это:

- а) гражданин, вступивший в трудовые отношения с работодателем;
- б) физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем;
- в) любой субъект, вступивший в трудовые отношения с работодателем.

4. Срочный трудовой договор может быть заключен на срок:

- а) не более трех лет;
- б) не более четырех лет;
- в) не более пяти лет.

5. Трудовой договор считается заключенным:

- а) с момента подписания руководителем организации заявления о приеме на работу;
- б) с даты подписания трудового договора;
- в) с даты, указанной в приказе при приеме на работу.

6. Обязательные условия трудового договора определяются:

- а) в коллективном договоре или соглашении;
- б) по соглашению сторон трудового договора;
- в) Трудовом кодексе Российской Федерации.

7. Условия трудового договора могут быть изменены:

- а) в устной форме по соглашению сторон;
- б) в письменной форме по соглашению сторон;
- в) Трудовой кодекс РФ не устанавливает форму изменения трудового договора.

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

- а) он увольняется за прогул;
- б) трудовой договор аннулируется;
- в) трудовой договор приостанавливается до выхода работника.

9. Работодатель обязан выдать трудовую книжку и копии документов, связанных с работой:

- а) по устному требованию работника и течение трех рабочих дней;
- б) по письменному заявлению работника не позднее трех дней;
- в) если срок и форма документов оговорены в трудовом договоре и (или) коллективном договоре или соглашении.

10. Работник по общему правилу имеет право заключать трудовой договор:

- а) с 15 лет;
- б) с 18 лет;
- в) с 16 лет.

11. В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию:

- а) не допускается;
- б) допускается с согласия федеральной инспекции по труду;
- в) допускается.

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

- а) только при проведении сокращения численности или штатов в организации;
- б) если прежний работник, на место которого был приглашен новый, отозвал свое заявление;
- в) запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

13. По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель:

- а) не обязан сообщать причину отказа в письменной форме;
- б) обязан сообщить причину отказа в письменной форме;
- в) обязан сообщить причину отказа, если это предусмотрено в коллективном договоре, соглашении организации.

14. Работодатель обязан заводить трудовые книжки на работников, если работа в этой организации является для них основной, в течение:
- а) семи рабочих дней;
 - б) свыше пяти дней;
 - в) трех рабочих дней.
15. При заключении трудового договора работодатель имеет право потребовать от работника следующие документы:
- а) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;
 - б) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; справку с места жительства о прописке; характеристику с прежнего места работы; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании;
 - в) документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку; пенсионное страховое свидетельство; документы воинского учета (для военнообязанных); в отдельных случаях документ об образовании.
16. Перечень документов, которые необходимо предъявлять при устройстве на работу, установлен в:
- а) Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента и постановлениях Правительства Российской Федерации;
 - б) Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента, постановлениях Правительства Российской Федерации, коллективном договоре;
 - в) Трудовом кодексе Российской Федерации, иных федеральных законах, указах Президента, постановлениях Правительства Российской Федерации, правилах внутреннего трудового распорядка.
17. Общий срок испытания работника составляет:
- а) шесть месяцев;
 - б) три месяца;
 - в) два месяца.
18. Для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и иных обособленных структурных подразделений организаций, если иное не установлено федеральным законом, испытательный срок не может превышать:
- а) девяти месяцев, кроме периодов временной нетрудоспособности работника и других, когда он фактически отсутствовал на работе
 - б) шести месяцев, кроме периодов временной нетрудоспособности работника и других, когда он фактически отсутствовал на работе;
 - в) трех месяцев без учета времени нетрудоспособности и других периодов, когда он фактически отсутствовал на работе.
19. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока, предупредив работника:
- а) в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин отрицательной оценки;
 - б) не позднее чем за три дня в устной форме;
 - в) не позднее чем за три дня в письменной форме с указанием причин отрицательной оценки, но с согласия профсоюза и с выплатой выходного пособия.
20. Трудовой кодекс Российской Федерации предоставляет право работнику расторгнуть трудовой договор в течение испытательного срока:
- а) если работа не является для него подходящей, предупредив работодателя письменно за три дня;
 - б) Трудовой кодекс Российской Федерации не предоставляет работнику такое право;
 - в) в течение испытательного срока на работника не распространяется Трудовой кодекс Российской Федерации, законы, иные нормативные правовые акты, локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, коллективные договоры и соглашения.
21. В трудовую книжку не вносятся:
- а) сведения о взысканиях;
 - б) сведения о переводах;
 - в) сведения о наградах и поощрениях.

Тест № 9

1. Нормальная продолжительность рабочего времени составляет:

- а) не свыше 40 часов;
- б) 42 часа при согласии профсоюза;
- в) 41 час при согласии местного органа по труду.

2. Для работника в возрасте до 16 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

- а) не более 24 часов в неделю;
- б) не более 36 часов в неделю;
- в) не более 32 часов в неделю.

3. Для работника в возрасте от 16 до 18 лет сокращенная продолжительность рабочего времени составляет:

- а) не более 24 часов в неделю;
- б) не более 36 часов в неделю;
- в) не более 32 часов в неделю.

4. Работодатель оплачивает работу работника, работающего на условиях неполного рабочего времени:

- а) по своему усмотрению;
- б) пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного им объема работ;
- в) в зависимости от соглашения работодателя, профсоюза и местного органа по труду.

5. Продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- а) для работников в возрасте от 15 до 16 лет — пять часов, в возрасте от 16 до 18 лет — семь часов;
- б) для работников в возрасте от 15 до 16 лет — шесть часов, в возрасте от 16 до 18 лет — восемь часов;
- в) для работников в возрасте от 15 до 16 лет — семь часов, в возрасте от 16 до 18 лет — девять часов.

6. Ночным считается время:

- а) с 22 часов до 7 часов утра;
- б) с 22 часов до 6 часов утра;
- в) с 22 часов до 5 часов утра.

7. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней по общему правилу:

- а) уменьшается на 30 минут;
- б) уменьшается на один час;
- в) увеличивается на 30 минут.

8. Работник по совместительству имеет право работать за пределами нормальной продолжительности рабочего времени на условиях внешнего и внутреннего совместительства:

- а) не более трех часов в день;
- б) не более четырех часов в день;
- в) не более двух часов в день.

9. Для привлечения работника к сверхурочным работам по общему правилу необходимо:

- а) получить его согласие в письменной форме;
- б) издать приказ в письменной форме;
- в) получить разрешение профсоюза в письменной форме.

10. Сверхурочные работы не должны превышать для каждого работника:

- а) 5 часов в течение двух дней подряд и 100 часов в год;
- б) 3 часа в течение двух дней подряд и 110 часов в год;
- в) 4 часа в течение двух дней подряд и 120 часов в год.

11. Работа в течение двух смен подряд:

- а) разрешается с согласия работника;
- б) разрешается с согласия профсоюза;

в) запрещается.

12. Режим рабочего времени устанавливается:

- а) собственником имущества организации с учетом специфики работы;
- б) работодателем по согласованию с профкомом;
- в) коллективным договором, правилами внутреннего распорядка или в отдельных случаях трудовым договором.

13. Работодатель обязан установить режим неполного рабочего времени:

- а) работнику, обучающемуся в вечернем вузе;
- б) матери-одиночке, имеющей ребенка в возрасте 15 лет;
- в) одному из родителей, имеющему ребенка до 14 лет.

Тест № 10

1. Работодатель обязан предоставить работнику перерыв для отдыха и питания по общему правилу:

- а) не более двух часов и не менее 25 минут;
- б) не более двух часов и не менее 30 минут;
- в) Трудовой кодекс не устанавливает границы перерыва для отдыха и питания.

2. Работающим женщинам, имеющим ребенка в возрасте до полутора лет, предоставляются помимо перерыва для отдыха и питания дополнительные перерывы для кормления ребенка (детей) не реже чем через:

- а) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
- б) каждые два часа непрерывной работы продолжительностью не менее 30 минут каждый;
- в) каждые три часа непрерывной работы продолжительностью не менее 20 минут каждый.

3. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха должна быть:

- а) не менее 42 часов;
- б) не менее 41 часа;
- в) не менее 40 часов.

4. Работа в выходные дни:

- а) запрещена;
- б) разрешена, если допускается правилами внутреннего трудового распорядка;
- в) допускается в определенных случаях с письменного согласия работника и по письменному распоряжению работодателя.

5. Действующим трудовым законодательством в Российской Федерации предусмотрено количество праздничных дней:

- а) 9 дней;
- б) 10 дней;
- в) 12 дней.

6. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет:

- а) не менее 26 календарных дней;
- б) не менее 28 календарных дней;
- в) не менее 24 рабочих дней.

7. Отпуск за первый год работы по общему правилу предоставляется работникам по истечении:

- а) не менее одиннадцати месяцев непрерывной работы;
- б) не менее шести месяцев непрерывной работы;
- в) не менее девяти месяцев непрерывной работы.

8. Запрещается непредставление ежегодного отпуска в течение:

- а) трех лет подряд;
- б) двух лет подряд;
- в) четырех лет подряд.

9. Отзыв работника из отпуска возможен:

- а) по решению работодателя;
- б) по соглашению с работником;

в) согласно правилам внутреннего трудового распорядка.

10. Оплата отпуска должна быть произведена:

- а) в последний день работы перед отпуском;
- б) согласно правилам внутреннего распорядка;
- в) не позднее трех дней перед отпуском.

11 . Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- а) по производственной необходимости, когда нет работы или организация не в состоянии платить зарплату;
- б) на усмотрение работодателя;
- в) по семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам.

12. При разделении ежегодного отпуска на части одна из частей этого отпуска должна быть:

- а) не менее четырнадцати календарных дней;
- б) не менее двенадцати рабочих дней;
- в) не менее семи календарных дней.

Тест № 11

1. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет заработную плату как:

- а) гарантируемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд неквалифицированного работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда;
- б) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера;
- в) систему отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.

2. Доля заработной платы в неденежной форме не может превышать:

- а) 30% общей суммы заработной платы;
- б) 20% общей суммы заработной платы;
- в) 40% общей суммы заработной платы.

3. Обязан ли работодатель в письменной форме извещать каждого работника о составных частях заработной платы:

- а) не обязан;
- б) обязан;
- в) обязан с учетом мнения представительного органа.

4. Размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы по общему правилу:

- а) не может превышать 20%;
- б) не может превышать 30%;
- в) не может превышать 40%.

5. В случае возникновения спора по сумме заработной платы при увольнении работодатель:

- а) не выплачивает зарплату до разрешения спора;
- б) обязан выплатить полностью сумму, которую требует работник;
- в) в день увольнения работника должен выплатить неоспариваемую сумму.

6. Заработную плату умершего работника имеют право получить не позднее недельного срока:

- а) работодатель;
- б) представительный орган работников;
- в) члены его семьи или лицо, находившееся на иждивении умершего на день его смерти.

7. Работник в случае задержки выплаты заработной платы более 15 дней:

- а) имеет право прекратить работу с письменным уведомлением работодателя;
- б) обязан продолжать работу и требовать выплаты штрафа и заработной платы;
- в) имеет право привлечь работодателя к уголовной ответственности.

8. Оплата труда за сверхурочные работы производится:

- а) за первые два часа — не менее чем в двойном размере, в последующие часы — в полуторном размере;
- б) за первые полтора часа — не менее чем в полуторном размере, в последующие часы — в двойном размере;
- в) за первые два часа — не менее чем в полуторном размере, в последующие часы — в двойном размере.

9. Оплата труда в выходные или праздничные нерабочие дни в общем порядке регулируется:

- а) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- б) трудовым договором;
- в) по соглашению с представительным органом работников.

10. Оплата времени простоя по причинам, не зависящим от работника и работодателя, производится:

- а) если работник в любой форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки;
- б) если работник в письменной форме предупредил профсоюз о простое, в размере не менее чем тарифная ставка;
- в) если работник в письменной форме предупредил работодателя о простое, в размере не менее чем 2/3 тарифной ставки.

11. О введении новых норм труда работник должен быть извещен:

- а) не позднее чем за месяц;
- б) не позднее чем за два месяца;
- в) не позднее чем за три месяца.

Тест № 12

1. Гарантии — это:

- а) средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений;
- б) денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральным законом обязанностей;
- в) совокупность нормативов, с помощью которых осуществляется дифференциация заработной платы работников различных категорий.

2. Работник имеет право при увольнении по сокращению штата:

- а) на выплаты в размере среднего заработка: выходного пособия, зарплаты на период трудоустройства, но не более двух и в исключительном случае — за третий месяц, если работник зарегистрировался в двухнедельный срок в службе занятости и не был ею трудоустроен;
- б) на выплаты денежных сумм, если они предусмотрены в правилах внутреннего трудового распорядка;
- в) по решению работодателя в зависимости от экономического положения организации работнику может быть выплачен средний заработок.

3. При проведении сокращения численности или штата работников в первую очередь преимущественное право остаться на работе имеют:

- а) работники, получившие в данной организации трудовое увечье или профессиональное заболевание;
- б) работники с более высокой производительностью труда или квалификацией;
- в) лица, в семье которых нет других работников с самостоятельным заработком.

4. При увольнении при ликвидации или сокращении численности или штатов организации работодатель обязан:

- а) предупредить работников персонально через средства массовой информации за два месяца;
- б) предупредить за два месяца письменно представительный орган работников;

в) предупредить работника письменно под расписку не менее чем за два месяца до увольнения.

5. В связи со сменой собственника организации новый собственник, расторгая трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером:

- а) обязан выплатить компенсацию в размере не ниже трех средних размеров заработной платы;
- б) обязан выплатить компенсацию в зависимости от решения нового собственника;
- в) обязан выплатить компенсацию: руководителю — три, заместителям — два должностных оклада, главному бухгалтеру — один должностной оклад.

6. Работникам, получающим высшее образование в аккредитованном вузе по заочной или очно-заочной (вечерней) форме, работодатель предоставляет:

- а) дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка на первом и втором курсах по 40 дней, на последующих — по 50 календарных дней для прохождения промежуточной аттестации;
- б) дополнительные отпуска без сохранения заработной платы по договоренности с работником;
- в) дополнительные отпуска с сохранением средней заработной платы в дни проведения экзаменов в соответствии с расписанием.

7. Членам комиссии по трудовым спорам предоставляется:

- а) свободное от работы время, но не более десяти рабочих дней в году, с сохранением среднего заработка;
- б) свободное от работы время для участия в работе комиссии с сохранением среднего заработка;
- в) свободное от работы время для участия в работе комиссии с сохранением среднего заработка, если это предусмотрено в коллективном договоре.

8. В случае направления работника в служебную командировку работодатель возмещает работнику:

- а) расходы по проезду и найму жилого помещения;
- б) расходы по проезду и найму жилого помещения, если это предусмотрено локальным нормативным актом организации;
- в) расходы по проезду, найму жилого помещения, суточные и иные дополнительные расходы, произведенные работником с разрешения или ведома работодателя.

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

- а) расходы по переезду работника и провозу его имущества;
- б) расходы по переезду работника, членов его семьи и провозу имущества, а также расходы по обустройству на новом месте жительства;
- в) расходы по переезду работника и членов семьи, находящихся на его иждивении, а также расходы по найму жилой площади на новом месте жительства.

Тест № 13

1. Правила внутреннего трудового распорядка:

- а) принимаются на общем собрании трудового коллектива по представлению администрации;
- б) утверждаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников;
- в) утверждаются представительным органом по представлению администрации.

2. Дисциплинарные взыскания могут быть предусмотрены:

- а) в правилах внутреннего трудового распорядка, коллективном договоре, соглашениях;
- б) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, уставах и положениях;
- в) в трудовом договоре.

3. Дисциплинарное взыскание не может быть применено:

- а) позднее месяца со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;
- б) позднее двух месяцев со дня обнаружения и шести месяцев со дня совершения;

в) позднее месяца со дня обнаружения и пяти месяцев со дня совершения.

4. Применить дисциплинарное взыскание — это:

- а) право работодателя;
- б) обязанность работодателя;
- в) решение собственника.

5. Приказ работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику:

- а) под роспись не позднее двух дней с даты издания;
- б) на доске объявлений, не позднее трех дней с даты издания;
- в) под роспись, не позднее трех рабочих дней с дня его издания, не считая времени отсутствия работника на работе.

6. Дисциплинарное взыскание действует:

- а) два года;
- б) один год;
- в) срок действия не установлен.

7. К работнику могут быть применены следующие дисциплинарные взыскания:

- а) предупреждение;
- б) строгий выговор;
- в) замечание.

8. По требованию представительного органа работников о нарушении руководителем организации, его заместителем трудового законодательства работодатель обязан:

- а) рассмотреть заявление в зависимости от оговорки в коллективном договоре. Если факты подтвердились, обязан уволить их;
- б) рассмотреть заявление. Если факты подтвердились, обязан применить дисциплинарное взыскание;
- в) Трудовой кодекс Российской Федерации не обременяет работодателя такой обязанностью.

Тест № 14

1. Работодатель или работник возмещает ущерб другой стороне в случае:

- а) противоправного поведения работника;
- б) виновного поведения работника;
- в) виновного противоправного поведения (действий или бездействия) работника, если иное не предусмотрено Трудовым кодексом Российской Федерации или иными федеральными законами.

2. Обязанность работодателя возместить работнику материальный ущерб предусматривается:

- а) только в Трудовом кодексе Российской Федерации;
- б) в Трудовом кодексе Российской Федерации и федеральных законах;
- в) в Трудовом кодексе Российской Федерации, федеральных законах, коллективных договорах, трудовых договорах.

3. Работодатель, причинивший ущерб имуществу работника, возмещает этот ущерб:

- а) в полном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;
- б) в ограниченном объеме. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба;
- в) в объеме, оговоренном в трудовом или коллективном договоре. Размер ущерба исчисляется по рыночным ценам, действующим в данной местности на момент возмещения ущерба.

4. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы и других выплат работодатель обязан выплатить компенсацию в размере:

- а) не ниже 1/500 ставки рефинансирования Банка России;
- б) не ниже 1/300 ставки рефинансирования Банка России;
- в) не ниже 1/200 ставки рефинансирования Банка России.

5. Работник компенсирует ущерб работодателю:

- а) в полном размере, исключая упущенную выгоду;
- б) только прямой действительный ущерб, неполученные доходы не учитываются;
- в) по договоренности между сторонами, в том числе часть упущенной выгоды.

6. Взыскать материальный ущерб с работника — это:

- а) право работодателя;
- б) обязанность работодателя;
- в) в Трудовом кодексе Российской Федерации не определено.

7. Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие:

- а) нормального хозяйственного риска;
- б) невменяемого состояния;
- в) нахождения работника в нетрезвом состоянии.

8. Материальная ответственность работника может быть:

- а) полная;
- б) частичная;
- в) дополнительная.

9. Может ли работодатель возложить на работника ответственность за ущерб, причиненный при нормальном производственно-хозяйственном риске:

- а) обязан;
- б) имеет право;
- в) не имеет права.

10. Размер причиненного работодателю ущерба определяется:

- а) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба;
- б) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба, но не ниже стоимости данного имущества с учетом степени износа;
- в) исходя из фактических потерь, исчисляемых по рыночным ценам, действующим в данной местности на день ущерба, но не ниже стоимости данного имущества с учетом степени износа. Федеральными законами могут быть установлены исключения.

11. Может ли работник добровольно компенсировать ущерб работодателю:

- а) да;
- б) может, но только после рассмотрения дела в юрисдикционном органе (как одна из гарантий);
- в) в Трудовом кодексе Российской Федерации такое право не предусмотрено.

12. Работник возмещает ущерб по общему правилу:

- а) в размере четырех средних ежемесячных размеров оплаты труда;
- б) в размере средней заработной платы;
- в) в размере двух средних заработных плат.

13. Для руководителя организации можно установить:

- а) только ограниченную материальную ответственность;
- б) дополнительную материальную ответственность;
- в) полную материальную ответственность.

14. Для главного юрисконсульта организации (не члена коллегиального исполнительного органа) можно установить:

- а) только ограниченную материальную ответственность;
- б) дополнительную материальную ответственность;
- в) полную материальную ответственность.

15. Письменные договоры о материальной ответственности работодатель имеет право заключать:

- а) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности;

б) если работник непосредственно обслуживает денежные или товарные ценности и вид работы или должность указаны в перечне таких работ или должностей, утвержденном в порядке, определяемом Правительством РФ;

в) если вид работы или должность работника указаны в коллективном договоре или соглашении.

16. Письменные договоры о материальной ответственности работодатель имеет право заключать с работником:

а) если ему исполнилось 16 лет;

б) если ему исполнилось 17 лет;

в) если ему исполнилось 18 лет.

17. Может ли работник привлекаться к другим видам юридической ответственности наряду с материальной:

а) может, если работник привлечен только к административной или к уголовной ответственности;

б) может, если работник привлечен только к дисциплинарной ответственности;

в) может независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности.

18. Распоряжение работодателя о возмещении ущерба в размере, не превышающем средний месячный заработок, должно быть сделано:

а) не позднее двух недель со дня обнаружения и обращено к исполнению не ранее семи дней со дня сообщения об этом работнику;

б) не позднее недели со дня обнаружения и обращено к исполнению не позднее двух недель со дня сообщения об этом работнику;

в) не позднее месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного ущерба.

19. Работодатель имеет право удержать в общем порядке при каждой выплате заработной платы не более:

а) 25%;

б) 50%;

в) 20%.

Тест № 15

1. В Трудовом кодексе Российской Федерации дано следующее понятие охраны труда:

а) совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника;

б) система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия;

в) условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленные нормативы.

2. Работодатель обязан создать службу по охране труда в организации:

а) с численностью работников более 50;

б) с численностью работников более 150;

в) с численностью работников более 100.

3. Охрана труда относится к области:

а) соглашения работника и работодателя;

б) соглашения представительного органа и работодателя;

в) государственного регулирования.

4. Трудовой кодекс Российской Федерации относит вопросы, связанные с учетом и надзором за несчастными случаями на производстве:

а) к области соглашений работодателя и представительного органа;

б) к области соглашения работника и работодателя;

в) к области государственного регулирования.

5. Устанавливает ли Трудовой кодекс Российской Федерации обязанности работодателя при несчастном случае на производстве:

- а) да, только при групповом несчастном случае;
- б) нет, не устанавливает;
- в) да.

6. Работодатель обязан выдать один экземпляр акта по установленной форме на руки пострадавшему:

- а) в трехдневной срок после утверждения акта;
- б) на следующий день после подписания акта членами комиссии;
- в) нет установленного в законодательстве срока.

7. Групповые несчастные случаи расследуются:

- а) в течение семи календарных дней;
- б) в течение пятнадцати дней;
- в) в течение девяти дней.

Тест № 16

1. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников могут быть установлены:

- а) в Трудовом кодексе Российской Федерации;
- б) в Трудовом кодексе Российской Федерации и федеральных законах;
- в) в трудовом законодательстве, иных нормативных правовых актах, коллективных договорах, соглашениях и локальных нормативных актах.

2. Перечень работ, на которых запрещено использование труда женщин, разрабатывается:

- а) работодателем с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- б) работодателем и профсоюзом с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- в) Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

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

- а) 28 календарных дней;
- б) 31 календарный день в удобное для него время;
- в) 30 календарных дней.

4. Для расторжения трудового договора с работником до 18 лет кроме соблюдения общего порядка необходимо получить согласие:

- а) комиссии по делам несовершеннолетних и государственной инспекции по труду;
- б) обоих родителей работника;
- в) представительного органа работников.

5. В Трудовом кодексе Российской Федерации для руководителя организации, работающего по трудовому договору, может быть установлена:

- а) ограниченная материальная ответственность;
- б) полная материальная ответственность;
- в) дополнительная материальная ответственность.

6. Трудовой договор с руководителем организации можно расторгнуть:

- а) только в общем порядке, предусмотренном для всех работников;
- б) только по основаниям, установленным Трудовым кодексом Российской Федерации и федеральными законами;
- в) по основаниям, указанным в трудовом договоре.

7. Руководитель организации имеет право досрочно расторгнуть трудовой договор, предупредив работодателя:

- а) не менее чем за два месяца;
- б) не менее чем за месяц;
- в) не менее чем за 1,5 месяца.

8. Совместительство — это:

- а) выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время;
- б) выполнение работы сверхурочно по своей работе;
- в) заключение договора гражданско-правового содержания вместе с трудовым договором с одним работодателем.

9. Продолжительность рабочего времени для работающих по совместительству не может превышать:

- а) пяти часов в день и двадцати часов в неделю;
- б) двух часов в день и десяти часов в неделю;
- в) трех-четырёх часов в день и не более половины месячной нормы рабочего времени, установленной для соответствующих работников.

10. Работодатель, заключивший трудовой договор на два месяца с работником:

- а) имеет право установить испытательный срок на неделю;
- б) не имеет права устанавливать испытательный срок;
- в) обязан установить испытательный срок на неделю.

11. Работникам, заключившим трудовой договор на два месяца, работодатель обязан предоставить отпуск из расчета:

- а) три дня за месяц работы;
- б) два дня за месяц работы;
- в) четыре дня за месяц работы.

12. Работодатель обязан предупредить работника, заключившего трудовой договор на срок до двух месяцев, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под роспись:

- а) менее чем за пять календарных дней;
- б) менее чем за четыре календарных дня;
- в) менее чем за три календарных дня.

13. Работникам, заключившим трудовой договор на сезон работы, работодатель обязан предоставить отпуск:

- а) три дня за месяц работы;
- б) два дня за месяц работы;
- в) четыре дня за месяц работы.

14. Работник, работающий на сезонных работах или по двухмесячному трудовому договору и желающий расторгнуть его, обязан предупредить об этом работодателя:

- а) письменно за два дня;
- б) письменно за три дня;
- в) письменно за четыре дня.

15. Работодатель обязан предупредить работника, занятого на сезонных работах, о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников организации в письменной форме под расписку:

- а) не менее чем за семь дней;
- б) не менее чем за восемь дней;
- в) не менее чем за девять дней.

16. Продолжительность работы вахтовым методом не должна превышать:

- а) двух месяцев, в исключительных случаях -- трех месяцев;
- б) одного месяца, в исключительном случае — трех месяцев;
- в) трех рабочих недель (при шестидневной неделе) .

17. Трудовой кодекс Российской Федерации устанавливает обязанность работодателя - физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем:

- а) зарегистрировать трудовой договор в местной профсоюзной организации;
- б) зарегистрировать трудовой договор в местном органе самоуправления;
- в) зарегистрировать трудовой договор в местной государственной инспекции по труду.

18. Об изменении определенных сторонами условий труда работодатель — физическое лицо обязан в письменной форме предупредить работника:

- а) за 14 дней календарных дней;
- б) за месяц;
- в) за 2 месяца.

19. Трудовой договор с работодателем ~- физическим лицом может быть прекращен по основаниям:

- а) предусмотренным только в Трудовом кодексе Российской Федерации;
- б) предусмотренным в Трудовом кодексе Российской Федерации и федеральных законах;
- в) также по основаниям, указанным в трудовом договоре.

20. Работодатель — физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем, при заключении трудового договора с работником в письменной форме:

- а) обязан сделать запись в трудовой книжке, а для впервые поступающих на работу оформить ее;
- б) не имеет права делать запись в трудовой книжке и для впервые поступающих на работу заводить ее;
- в) обязан сделать запись в трудовой книжке или завести ее для впервые поступающих на работу только после регистрации трудового договора.

21. Расторжение трудового договора с надомником происходит по основаниям, предусмотренным в:

- а) Трудовом кодексе Российской Федерации;
- б) специальном федеральном законе;
- в) трудовом договоре.

22. Дисциплина работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств, регулируется:

- а) внутренним трудовым распорядком организации;
- б) Трудовым кодексом Российской Федерации и положениями (уставами) о дисциплине, утверждаемыми федеральными законами;
- в) коллективными договорами или соглашениями.

23. Дисциплина работников, заключивших трудовой договор с религиозной организацией, регулируется:

- а) положениями (уставами) о дисциплине работников религиозных организаций, утверждаемыми Правительством Российской Федерации;
- б) Трудовым кодексом Российской Федерации;
- в) Трудовым кодексом Российской Федерации и внутренними установлениями религиозной организации.

24. Продолжительность рабочего времени для педагогических работников образовательных учреждений не может превышать:

- а) 40 часов в неделю;
- б) 36 часов в неделю;
- в) 30 часов в неделю.

25. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для лиц, постоянно работающих в районах Крайнего Севера, составляет:

- а) 24 календарных дня;
- б) 21 рабочий день;
- в) 14 календарных дней.

26. Продолжительность дополнительного оплачиваемого отпуска для лиц, постоянно работающих в местностях, приравненных к районам Крайнего Севера, составляет:

- а) 16 календарных дней;
- б) 21 рабочий день;
- в) 14 календарных дней.

Тест № 17

1. Основными способами защиты трудовых прав и интересов работника является:
 - а) самозащита работниками своих прав;
 - б) деятельность Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации;
 - в) деятельность международных правозащитных организаций.

2. Государственный контроль за соблюдением трудового законодательства осуществляется:
 - а) инспекцией по труду;
 - б) судом;
 - в) комиссией по трудовым спорам.

3. Государственный инспектор вправе:
 - а) при выявлении нарушений трудового законодательства выдавать работодателю предписания, обязательные для исполнения, без права на обжалование;
 - б) беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверения установленного образца посещать организации всех организационно-правовых форм и форм собственности;
 - в) закрывать организации, но только частной формы собственности, при выявлении нарушений по охране труда.

4. Профсоюзам предоставлено право на контроль:
 - а) над организацией производства;
 - б) над соблюдением работодателем трудового законодательства;
 - в) над финансовыми потоками организацией.

5. Трудовой кодекс Российской Федерации среди форм самозащиты трудовых прав работника называет право:
 - а) не выходить на работу;
 - б) отказаться от работы, не предусмотренной трудовым договором;
 - в) отказаться от подписания приказа о привлечении его к дисциплинарной ответственности

Тест № 18

1. Основным способом защиты трудовых прав и законных интересов работников являются:
 - а) надзор и контроль МОТ;
 - б) самозащита работниками трудовых прав;
 - в) защита трудовых прав работников через Уполномоченного по правам человека в Российской Федерации.

2. В целях самозащиты работник может отказаться от работы:
 - а) не предусмотренной трудовым договором, за исключением случаев, предусмотренных в самом трудовом договоре;
 - б) непосредственно угрожающей его жизни и здоровью, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами;
 - в) порученной без согласия работника в связи с переводом по производственной необходимости.

3. Индивидуальный трудовой спор рассматривает:
 - а) совет директоров акционерного общества;
 - б) государственная инспекция труда;
 - в) комиссия по трудовым спорам, суд и мировой судья.

4. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется:
 - а) Трудовым кодексом Российской Федерации, федеральными законами и гражданским процессуальным законодательством;
 - б) Трудовым кодексом Российской Федерации, коллективными договорами и соглашениями;
 - в) Трудовым кодексом Российской Федерации и порядком, о котором стороны договорились в трудовом договоре.

5. Комиссия по трудовым спорам образуется:
 - а) в каждой организации с численностью работников более 15 человек;
 - б) в организациях по инициативе работников и (или) работодателя;
 - в) в каждой организации с обязательной регистрацией в соответствующем государственном органе.

6. Комиссия по трудовым спорам состоит из:

- а) равного числа представителей работников и работодателя;
- б) членов трудового коллектива, представителей работодателя и органов местной власти;
- в) Трудовой кодекс Российской Федерации эти вопросы не регулирует.

7. В комиссии по трудовым спорам должно быть:

- а) не менее четырех членов;
- б) не менее семи членов;
- в) не оговорено в Трудовом кодексе Российской Федерации.

8. Организационно-техническое обеспечение деятельности комиссии по трудовым спорам осуществляется:

- а) Министерством юстиции Российской Федерации или субъекта Федерации;
- б) работодателем;
- в) коллективом работников.

9. Комиссия по трудовым спорам является:

- а) первой инстанцией для всех категорий индивидуальных трудовых споров;
- б) первой инстанцией, если работник считает возможным в нее обратиться;
- в) обязательной инстанцией, если указано в трудовом договоре.

10. Комиссия имеет право рассматривать индивидуальные трудовые споры:

- а) об отказе в приеме на работу;
- б) о незаконном увольнении с работы;
- в) споры, возникающие в организациях и ее структурных подразделениях в соответствии с компетенцией КТС.

11. Работник перед обращением в комиссию по трудовым спорам:

- а) не обязан урегулировать разногласие с работодателем;
- б) обязан урегулировать разногласие с работодателем;
- в) не указано в Трудовом кодексе Российской Федерации.

12. Работник имеет право обратиться в комиссию по трудовым спорам:

- а) в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- б) в двухмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права;
- в) в четырехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

13. Комиссия обязана рассмотреть индивидуальный трудовой спор в течение:

- а) 30 дней;
- б) 20 дней;
- в) 10 дней.

14. Заседание комиссии считается правомочным, если:

- а) присутствуют все члены комиссии;
- б) присутствуют 2/3 членов, представляющих работников, и 2/3 членов, представляющих работодателя;
- в) присутствуют не менее половины членов, представляющих работников, и не менее половины членов, представляющих работодателя.

15. Орган, рассматривающий трудовой спор, имеет право принять решение о выплате работнику среднего заработка за время вынужденного прогула:

- а) за все время вынужденного прогула;
- б) только за один год;
- в) только за три года.

16. Денежные требования работника удовлетворяются:

- а) в сумме, не превышающей годовую зарплату работника;
- б) в сумме, не превышающей зарплату за десять лет;
- в) в полном размере.

17. Обратное взыскание сумм, выплаченных работнику по решению суда, отмененного в порядке надзора, возможно:

- а) если отмененное решение основано на ложных сведениях или документах, представленных работником;
- б) в любом случае по решению суда;
- в) в любом случае по требованию работодателя или его представителя.

Тест № 19

1. Примирительная комиссия с момента начала коллективного трудового спора должна быть создана в течение:

- а) пяти рабочих дней;
- б) десяти календарных дней;
- в) трех рабочих дней.

2. Решение об объявлении забастовки принимает:

- а) забастовочный комитет;
- б) профсоюзный орган;
- в) общее собрание (конференция) работников или профсоюз с утверждением собранием (конференцией) работников.

3. Под локаутom в трудовом законодательстве понимается:

- а) выходной день, не подлежащий оплате;
- б) любая процедура увольнения работников;
- в) увольнение работников по инициативе работодателя в связи с их участием в коллективном трудовом споре или в забастовке.

4. Работодатель должен быть предупрежден о начале предупредительной забастовки:

- а) не позднее чем за десять дней;
- б) не позднее чем за две недели;
- в) не позднее чем за три рабочих дня.

5. О начале предстоящей забастовки работодатель должен быть предупрежден:

- а) в письменной форме не позднее чем за десять дней;
- б) в устной форме не позднее чем за десять дней;
- в) в письменной форме

Требования к зачету по блоку № 1

К зачету допускаются студенты, набравшие в процессе изучения программы по темам 1-9 не менее 20 баллов и при наличии конспекта лекций.

Зачет проводится в два этапа.

На первом этапе студентам предлагается решить задания по комплексному тесту, составленному из 3 вопросов, включенных в тесты №№ 1-8. Решение контрольного теста оценивается: в 5 баллов, если процент правильных ответов превышает 90 %
в 4 балла, если процент правильных ответов превышает 75 %
в 3 балла, если процент правильных ответов превышает 61 %
при большем количестве ошибок решение теста не засчитывается.

Второй этап проводится для студентов, набравших в совокупности менее 23 баллов путем решения 2-3 ситуационных задач, подобранных преподавателем индивидуально каждому студенту, с учетом тех пробелов в их знаниях, которые были выявлены в процессе семинарских занятий и при решении теста.

Правильное решение каждой задачи оценивается в 2 балла.

Требования к зачету по блоку № 2

К зачету допускаются студенты, набравшие в процессе изучения программы по темам 1-22 не менее 35 баллов и при наличии конспекта лекций.

Зачет проводится в два этапа.

На первом этапе студентам предлагается решить задания по комплексному тесту, составленному из 3 вопросов, включенных в тесты №№ 9-19. Решение контрольного теста оценивается: в 5 баллов, если процент правильных ответов превышает 90 %
в 4 балла, если процент правильных ответов превышает 75 %
в 3 балла, если процент правильных ответов превышает 61 %
при большем количестве ошибок решение теста не засчитывается.

Второй этап проводится для студентов, набравших в совокупности менее 38 баллов путем решения 2-3 ситуационных задач, подобранных преподавателем индивидуально каждому

студенту, с учетом тех пробелов в их знаниях, которые были выявлены в процессе семинарских занятий и при решении теста.

Правильное решение каждой задачи оценивается в 2 балла.

Допуск к итоговой аттестации в форме экзамена производится, если студент по итогам изучения курса «Трудовое право» получил не менее 40 баллов.

Студенты, не набравшие 40 баллов, допускаются к экзамену только при условии правильного решения не менее чем по одной ситуационной задаче по каждой теме курса.

При решении тестов и задач студент должен показать свое умение правильно пользоваться источниками, знать основные институты и принципы трудового права.

Проведение экзамена.

Экзамен проводится в устной форме путем ответов на два вопроса, решение ситуационной задачи или составление документа, включенных в экзаменационные билеты.

На подготовку студента к ответу на экзамене отводится не менее 45 минут. Вопросы, включенные в экзаменационные билеты из прилагаемого списка, предусматривают полный ответ на вопрос в пределах 5-7 минут.

Студенту при подготовке и итоговому экзамену рекомендуется научиться выделять главное в содержании вопроса.

Вопросы для подготовки к экзамену

1. Понятие трудового права как отрасли права.
2. Трудовое право — одно из отраслей права. Его отграничение от других отраслей права (гражданского, предпринимательского, административного, права социального обеспечения и др.
3. Система трудового права как отрасли и как науки.
4. Источники трудового права: понятие и виды.
5. Общая характеристика ТК РФ.
6. Значение руководящих постановлений Пленумов Верховного Суда РФ в единообразном применении законодательства о труде.
7. Понятие трудового коллектива, его полномочия и формы реализации.
8. Система правоотношений в науке трудового права.
9. Трудовое правоотношение: понятие, субъекты. Трудовая правоспособность и дееспособность.
10. Субъекты трудового права (общая характеристика).
11. Правоотношения, производные от трудовых. Их субъекты и содержание.
12. Общее и специальное законодательство о труде.
13. Конституционные принципы правового регулирования трудовых отношений.
14. Федеральный закон «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (общая характеристика).
15. Принципы разработки и заключения соглашений и коллективных договоров.
16. Сфера действия норм трудового права.
17. Основные трудовые права и обязанности работников.
18. Содержание трудового правоотношения.
19. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
20. Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (общая характеристика).
21. Право граждан на трудоустройство через посредничество органов занятости.
22. Общий порядок заключения трудового договора. Испытание при приеме на работу. Трудовая книжка.
23. Работодатель как субъект трудового права.
24. Основная функция профсоюзов и их полномочия.
25. Права профсоюзов в сфере локального регулирования условий труда.
26. Задачи законодательства о труде.
27. Понятие и стороны коллективного договора, его значение в условиях рыночной экономики.
28. Свобода труда. Запрещение принудительного труда.
29. Структура и содержание коллективного договора.
30. Содержание соглашений. Порядок заключения, изменения соглашений и контроль за их выполнением.
31. Порядок заключения коллективных договоров и сроки их действия.
32. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми. Правовой статус безработного.
33. Содержание трудового договора.
34. Общая характеристика оснований и порядок изменения трудового договора.

35. Правовые последствия незаконного увольнения.
36. Особенности трудовых договоров о временной и сезонной работе.
37. Права и гарантии граждан в области занятости.
38. Понятие трудового договора и его отличие от гражданско-правовых договоров о труде.
39. Порядок оформления увольнения и производства расчета. Выходное пособие.
40. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
41. Переводы, осуществляемые без согласия работника.
42. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный здоровью работника при исполнении трудовых обязанностей.
43. Увольнение по требованию органов, не являющихся стороной трудового договора.
44. Тарифная система и ее элементы. Права работодателя по организации оплаты труда.
45. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
46. Оплата труда работников бюджетной сферы.
47. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
48. Особенности трудового договора о работе в районах Крайнего Севера и местностях, к ним приравненных.
49. Оплата труда при отклонении от нормальных условий труда.
50. Меры поощрения за успехи в труде и порядок их применения.
51. Особенности трудового договора по совместительству.
52. Порядок привлечения к работе в выходные и праздничные дни и ее компенсация.
53. Виды трудового договора по сроку.
54. Аттестация работников: понятие и значение ее проведения. Круг аттестуемых.
55. Правовые последствия аттестации. Гарантии для работников при аттестации. Порядок рассмотрения споров по результатам аттестации.
56. Понятие безработного. Гарантии и компенсации безработным.
57. Соглашения: понятие, виды, участники.
58. Режим и учет рабочего времени, порядок его установления.
59. Дополнительные отпуска и порядок их предоставления.
60. Отклонение рабочего времени от нормального. Порядок привлечения и компенсации.
61. Право граждан на отпуск и гарантии его реализации.
62. Охрана труда женщин.
63. Определение размера ущерба, причиненного работником, и порядок его возмещения.
64. Ограниченная материальная ответственность работников.
65. Правовое регулирование дисциплины труда. Методы ее обеспечения.
66. Понятие компенсационных выплат и их виды.
67. Полная материальная ответственность работников.
68. Гарантийные выплаты и доплаты, их виды.
69. Трудовые льготы для работников, совмещающих работу с обучением.
70. Дисциплинарная ответственность работников: понятие и виды.
71. Комиссии по трудовым спорам: порядок создания и компетенция. Исполнение решений КТС.
72. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику нарушением его права на труд.
73. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю: понятие, основания и условия.
74. Трудовые споры, рассматриваемые непосредственно судом.
75. Коллективные трудовые споры: понятие и порядок их разрешения.
76. Забастовка. Порядок ее проведения и правовые последствия для участников.
77. Государственный надзор и общественный контроль за соблюдением трудового законодательства.
78. Сроки при разрешении индивидуальных трудовых споров.
79. Ответственность должностных лиц работодателей за нарушение законодательства о труде.
80. Системы заработной платы.
81. Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда.
82. Понятие, виды и причины трудовых споров.
83. Подведомственность индивидуальных трудовых споров, органы, их рассматривающие.
84. Особенности рассмотрения трудовых споров работников отдельных категорий.
85. Охрана труда несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью.
86. Общий порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
87. Способы и средства самозащиты трудовых прав.
88. Ученический договор.
89. Стороны социального партнерства.
90. Компенсация морального вреда.

ПРИМЕРНЫЕ ТЕМЫ ДИПЛОМНЫХ РАБОТ
ПО ТРУДОВОМУ ПРАВУ

1. Ответственность работодателя за нарушения трудового законодательства.
2. Регулирование труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
3. Особенности регулирования труда руководителя организации, его заместителя, главного бухгалтера и членов коллегиального исполнительного органа организации.
4. Использование труда несовершеннолетних.
5. Законодательные гарантии реализации права работников на повышение квалификации.
6. Правовая организация заработной платы.
7. Правовое положение государственных гражданских служащих в сфере труда.

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Стр.
Введение. Требования к квалификационному минимуму и квалификационная характеристика специалиста	3
Модульно-рейтинговая система оценки успеваемости	3
Рабочая программа и тематический план	4
Методические рекомендации для самостоятельной подготовки	5
План организации самостоятельной подготовки	6-7
Содержание дисциплины с глоссарием	8
Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права	
Тема 2. Источники трудового права	9
Тема 3. Принципы трудового права	10
Тема 4. Субъекты трудового права	11
Тема 5. Права профсоюзов в сфере труда	12
Тема 6. Трудовые отношения	12
Тема 7. Коллективные договоры и соглашения	13
Тема 8. Занятость и трудоустройство	14
Тема 9. Трудовой договор	15
Тема 10. Рабочее время	17
Тема 11. Время отдыха	18
Тема 12. Заработная плата	18
Тема 13. Гарантии и компенсации	19
Тема 14. Дисциплина труда	20
Тема 15. Материальная ответственность сторон трудового договора	21
Тема 16. Охрана труда	22
Тема 17. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников	23
Тема 18 Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	24
Тема 19. Государственный надзор и общественный контроль за соблюдением норм трудового права	25
Тема 20. Индивидуальные трудовые споры	26
Тема 21. Коллективные трудовые споры	27
Тема 22. Самозащита трудовых прав	27
Рекомендуемая литература по всем темам	28-29
Задачи к практическим занятиям	30-51
Сценарий деловой игры	51-54
Тесты к практическим занятиям	54-75
Требования к зачетам и экзамену	75-76
Контрольные вопросы, выносимые на экзамен	76-77
Примерные темы дипломных работ	78