

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«УДМУРТСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»
Филиал ФГБОУ ВО «УдГУ» в г. Воткинске**

**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОЕ ПОСОБИЕ
ДЛЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ
ПО ДИСЦИПЛИНЕ ТРУДОВОЕ ПРАВО**

Направление подготовки

38.03.04 «Государственное и муниципальное управление»

Направленность (профиль)

«Муниципальное управление»

Квалификация
БАКАЛАВР

Воткинск 2017

Введение

Краткое описание подходов к организации семинарских занятий:

Для студентов составляются специальные планы семинарских занятий по всему курсу учебной дисциплины. В целях организации успешной подготовки студентов к занятиям и эффективного их проведения разработана тематика практических занятий и предложен перечень источников, необходимых для подготовки. Для оказания студентам помощи в их самостоятельной работе предлагаются методические советы по каждой теме. По отдельным темам в целях их лучшего усвоения студентам необходимо выполнить письменные задания. При подготовке к практическим занятиям следует использовать тесты для самоконтроля, предложенные в методическом пособии после плана семинарских занятий. Проведение семинарских занятий предполагает выступления отдельных студентов по предложенным для обсуждения вопросам, проведение письменного опроса по нескольким из предложенных вопросов по выбору преподавателя либо контрольного теста, а также решение задач, выполнение заданий, получение практических навыков в применении норм трудового законодательства.

При решении задачи сначала следует выяснить предмет трудового спора, определить круг вопросов, которые нужно разрешить, и в письменном виде сформулировать их. Затем изучить соответствующие нормативные правовые акты и судебную практику, относящиеся к ней (они, как правило, включены в список правовых источников к каждой теме), подобрать подходящие правовые нормы и дать их толкование применительно к данному случаю.

Отвечая на поставленные в задаче вопросы, необходимо дать точные ответы и сделать конкретные ссылки на соответствующие нормативные акты с указанием их статьи и пункта. При этом нужно не только изложить содержание нормы, но и объяснить ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными. В заключение на основе теоретических положений и нормативного материала нужно сформулировать решение задачи и сделать четкие выводы.

Методические указания для обучающихся по освоению дисциплины

Подготовка к практическим занятиям начинается с анализа лекционного материала. Работа на лекции предполагает не только ознакомление с содержательным аспектом темы, но и понимание логики овладения материалом курса, осознание проблематики темы. Наличие собственного конспекта лекций позволяет еще раз ознакомиться, продумать, разобраться в новом материале, так как недостаточно понятые во время лекции положения могут быть восстановлены в памяти, сопоставлены с другими, додуманы, дополнены, уяснены и расширены с помощью учебной литературы. Хорошо овладеть содержанием лекции – это: 1) знать тему; 2) понимать значение и важность ее в данном курсе; 3) четко представлять план; 4) уметь выделять главное; 5) усвоить значение примеров и иллюстраций; 6) связать вновь полученные сведения о предмете или явления с уже имеющимся; 7) представлять возможность и необходимость применения полученных сведений.

Непосредственная подготовка к занятию осуществляется на основе методических рекомендаций по изучаемой теме. При этом необходимо изучить предлагаемую литературу по вынесенным темам, обратить внимание на проблемы, обозначенные преподавателем трудности, обычно возникающие у студентов.

Работа с книгой – основной вид самостоятельной работы студента в вузе и одновременно подготовка к будущей практической работе. Знакомство с книгой целесообразно начать с изучения оглавления. Именно оно позволяет получить общее представление о структуре и содержании книги, принятой автором систематизации материала. Независимо от выбранного объема изучаемого текста целесообразно прочитать введение и предисловие. В них обычно формулируются задачи и методы изложения. Знакомство с книгой целесообразно завершать чтением заключения, которое позволяет понять основные обобщенные выводы, главные мысли

автора.

Основные положения прочитанной книги целесообразно излагать в конспекте. Конспектирование – наиболее распространенная форма, краткого, связного и последовательного письменного пересказа содержания с аргументами и личными замечаниями. Особенностью конспекта является то, что в него входят различные формы записей – план, тезисы, выписки, доводы, цитаты, расчеты, выводы и др.

Следует учитывать, что подготовка к занятиям предполагает осуществление деятельности на репродуктивном и творческом уровнях. При этом студенту необходимо сформировать свою позицию по вынесенной на занятие проблематике и подготовить ее обоснование. При выполнении практических заданий необходимо самостоятельно сформировать цель деятельности, выбрать средства и методы решения поставленных задач, что становится возможным при условии достаточно полного овладения теоретическим материалом курса.

Следует помнить, что в случае возникновения затруднений при подборе и анализе материала, выполнении практических заданий студент может обратиться к преподавателю в часы, выделенные для консультаций. Именно качественное выполнение самостоятельной работы способствует формированию навыков профессионального мышления, умений решать практические задачи, правильно оценивать ситуацию.

Программа курса предполагает большой объем самостоятельной работы студента. Количество аудиторных занятий не позволяет изучить вопросы тем в полном объеме, поэтому студент овладевает материалом путем дополнительного изучения учебной и научной литературы. Контроль их изучения может осуществляться посредством проверки реферата, а также по усмотрению преподавателя либо в форме мини опроса в устной или письменной форме (тесты), либо в форме собеседования или письменной проверочной работы.

Подготовка реферата

Реферат является наиболее простой формой студенческой научно – исследовательской работы. Он должен представлять собой достаточно краткое, но ясное и четкое изложение определенного вопроса или проблемы. Для его написания потребуются изучение наряду с учебной литературой нескольких научных статей или монографий, посвященных заявленной тематике. Обычно для подготовки реферата используется от 3 до 5 научных работ, рассматриваемых автором реферата в качестве основных. Это способствует более глубокому по сравнению с изложением в учебной литературе уяснению отдельного вопроса. Поэтому использовать только учебную литературу для написания реферата не рекомендуется. Она играет лишь роль того теоретического фундамента, который позволяет разобраться и проанализировать соответствующие научные работы.

В ходе изучения тем учебного курса студент выбирает наиболее заинтересовавший его вопрос для написания реферата.

Содержание реферата представляет собой изложение конкретного вопроса, вынесенного в качестве его названия, поэтому текст обычно не разбивается на разделы и параграфы. Объем реферата колеблется от 12 до 20 страниц. Оформляется реферат на отдельных листах (формат А-4), сшитых (или прочно скрепленных) между собой. Титульный лист реферата оформляется в соответствии с требованиями, предъявляемыми к научно – исследовательским студенческим работам. Страницы реферата должны быть пронумерованы. На цитируемую литературу должны быть сделаны сноски, оформленные одним из допустимых способов. Завершается текст реферата списком используемой при написании литературы, оформленным соответствующим образом.

Поскольку в реферате излагается, как правило, конкретный вопрос, то текст:

- а) может не разбиваться на параграфы, допустимым является выделение отдельных вопросов прямо в тексте жирным шрифтом или курсивом;
- б) при разделении текста реферата на параграфы, «оглавление» содержания реферата

(план) следует выносить на отдельный лист;

в) «введение» и «заключение» как отдельные разделы работы выделять необязательно, вступление и заключительные выводы могут содержаться непосредственно в тексте рассматриваемого вопроса;

г) список, используемой литературы (библиография) обязательно приводится в конце текста с новой страницы, оформленный в соответствии с общими правилами любого научного доклада.

Тема 1. Предмет, метод, источники и принципы трудового права

Методические указания для студентов

Вышеуказанная тема является фундаментальной для дальнейшего изучения трудового права. Понятие трудового права необходимо раскрывать через его рассмотрение в разрезе науки, отрасли и учебной дисциплины.

В ходе изучения темы необходимо обратить внимание на вопрос о функциях трудового права как основополагающего критерия систематизации современной правовой системы, исследовать вопрос о социально-экономических (производственная и защитная) и правовых (обеспечение достойного труда) функций трудового права.

С общетеоретических и исторических позиций необходимо уделить внимание вопросам предмета и метода трудового права как элементам, обуславливающим выделение отрасли права. Возникновение трудового права определяется сквозь призму выделения норм в законодательстве Российской империи, направленных на ограничение эксплуатации женщин и детей, и постепенного распространения защиты на иные категории трудящихся. В рамках данной темы необходимо поставить вопрос о понятии трудовых отношений как центрального элемента предмета трудового права и вопрос об иных, связанных с трудовыми отношениями, как составной части предмета трудового права. Особое внимание следует уделить характеристике коллективных отношений как специфических, присущих лишь отрасли трудового права, отношениям.

Метод трудового права необходимо рассматривать сквозь призму сочетания централизованного, локального и договорного регулирования, применения императивного и диспозитивного методов правового регулирования.

Внимание следует также уделить исследованию вопроса о понятийном аппарате трудового права как элементе его метода.

Следует также рассмотреть вопрос о системе трудового права и системе законодательства о труде; уделить внимание кодификации трудового законодательства как построению системы законодательства, наиболее эффективно реализующей цели, задачи и функции трудового права.

Целью изучения указанной темы является выявление необходимости с позиций объективной потребности в особом правовом регулировании группы отношений, связанных с использованием чужого труда, что предопределяет выделение трудового права в качестве самостоятельной правовой отрасли. При изучении этого вопроса необходима организация дискуссии среди обучающихся, в которой предлагаются различные модели правового регулирования (исключительно трудовым договором, трудовым договором и локальными актами, гражданским законодательством, системой, предлагаемой действующим трудовым законодательством), с выбором лучшей (адекватной решаемым целям и задачам) модели (метод Дельфи, метод развивающейся кооперации). При этом учитываются правовые, экономические и этические установки. Отдельные вопросы организации правового регулирования предпочтительно решать посредством мозгового штурма.

Приступая к изучению темы принципы права следует обратить внимание на многообразие подходов и взглядов авторов, исследующих принципы права с точки зрения не только юридических дисциплин и, прежде всего, трудового права, а также теории и философии права. В науке права принципы различают с точки зрения объективного содержания и его субъективного значения. В объективном смысле принцип рассматривается как отражение естественной или общественной закономерности, а его существование обусловлено законами природы или общества. Субъективное же значение принципа усматривается в том, что он представляет собой руководящую нить поступков человека (См.: Дмитриева И.К. Принципы российского трудового права: Монография. М., 2004. С. 17). Современные принципы трудового права, таким образом, отражают сложившуюся систему общественных, социально-трудовых

отношений, во взаимосвязи с закономерностями развития экономики и проводимой государственно-правовой политикой в сфере труда.

Принципы трудового права (правового регулирования) в литературе раскрывается, как основополагающие руководящие идеи (начала, главные положения), выражающие сущность и основные свойства (главные направления, общую направленность) развития правовых норм в пределах всей системы права либо ее отдельных отраслей или институтов (закрепленные в действующем законодательстве).

Небесспорной, но заслуживающей внимания выступает позиция ученых, по мнению которых, первым принципом трудового права по хронологии выступает свобода трудового договора, сформулированный еще в XVIII в., когда трудовые отношения регулировались гражданско-правовым договором личного найма (Лушникова М.В., Лушников А.М. Курс трудового права: В 2-х т. Т. I. Историко-правовое введение. Общая часть. Коллективное трудовое право: Учебник. М., 2003. С. 162).

В процессе изучения настоящей темы необходимо рассмотреть особенности принципов трудового права по степени охвата правовой материи, системой иерархического строения, содержанием и др. Важным аспектом в изучении выступает понимание деления авторами принципов на три или же на четыре уровня: 1) общеправовые (не называют межотраслевые принципы); 2) межотраслевые (не называют общеправовые принципы); 3) отраслевые; 4) внутриотраслевые (отдельных частей, институтов либо групп норм трудового права) (К.Н. Гусов, С.П. Маврин, О.В. Смирнов, В.Н. Толкунова и др.). Опираясь на существующую систему принципов трудового права необходимо показать развитие идей при определении характера правового регулирования отдельных видов общественных отношений, устанавливаемых нормами какой-либо части, института или группы норм.

Согласно ст. 15 Конституции РФ и ст. 10 ТК РФ общепризнанные принципы международного права и трудового права рассматривается в качестве приоритетной части отраслевой системы принципов трудового права. Поэтому особое внимание следует уделить ст.ст. 2-14, 24, 60, 64 и других норм ТК РФ и соответствующим положениям Конституции РФ, актам Международной Организации Труда (конвенциям и рекомендациям МОТ), которая является специализированным учреждением Организации Объединенных Наций.

При характеристике и освещении принципов свободы труда, запрещения принудительного труда и дискриминации в сфере труда и других основных принципов правового регулирования следует показать во взаимосвязи положений Конституции РФ с ТК РФ и международно-правовыми актами, основными трудовыми права и обязанностями граждан как субъектов трудового права. Следует обосновать роль и значение для развития отечественного законодательства о труде положениями Филадельфийской декларации МОТ (1944 г.); Международного пакта об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.); Женевской декларации (1998 г.) и др.

Изучив данную тему студент должен:

- знать понятие и систему принципов трудового права;
- обосновать значение принципов трудового права в правовом регулировании труда;
- уметь показать взаимосвязь норм-принципов Конституции РФ с положениями ТК РФ, международно-правовыми актами;
- характеризовать содержание принципа обеспечения свободы труда, запрещения принудительного труда.

Учет этических факторов в формировании принципов трудового права предполагает применения такого метода обучения, как деловая игра.

Приступая к изучению темы – источники права, следует обратить внимание на те особенности правопонимания, которые связаны с общетеоретическими и отраслевыми исследованиями источников права и трудового права. Так, при анализе источников права признается тот факт, что несмотря на то, что данные теории права в настоящее время в России и зарубежных странах остаются наиболее распространенными и наиболее широко признаваемыми юристами-теоретиками и практиками, они тем не менее не являются общепризнанными (Марченко М.Н. Источники права: учеб. пособие. М., 2005. С. 29).

В учебно-научной литературе по трудовому праву характеристика категории «источники права» раскрывается в двух взаимосвязанных аспектах – в материальном и формальном или юридическом смысле слова. При этом в процессе более подробного освещения данного аспекта мнения расходятся. Одни авторы предлагают источники трудового права отождествлять с

понятием нормативно-правовые акты, регулирующие рынок труда и отношения по организации и применению труда наемных работников (О.В. Смирнов). Другие же, считают целесообразным использовать категорию «источники правового регулирования социально-трудовых отношений» под которой признаются любые формы объективированного выражения трудового права, представленные в виде правовых текстов, получивших легитимизацию и ставших, в силу этого, юридически значимыми правилами поведения общего, коллективного или индивидуального значения (С.П. Маврин). Поэтому важным выступает критическое осмысление данных и иных теоретических конструкций во взаимосвязи практического преломления в ст.ст. 5-13, 40, 45 и др норм ТК РФ, в положениях постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. (с изм. от 28 декабря 2006 г.), в конституционных, международно-правовых и иных актах

Освещая вопрос видовой классификации источников (форм) трудового (до 1917 г. промышленного) права (Устав о Промышленном Труде, изд. 1913 г.; КЗоТ 1918, 1922, 1971 гг.) следует уделить внимание взглядам ученых дореволюционного, советского и современного периодов. В качестве таковых называли: 1) силы творящие право; 2) исторические памятники, которые когда-то имели значение действующего права; 3) материалы, положенные в основу того или иного законодательства 4) средства познания действующего права.

Должное внимание потребуется при сравнительном изучении системы источников трудового права и системы трудового законодательства. Для чего потребуется изучение данного вопроса в монографических трудах ученых советского и современного времени (Молодцов М.В., Хохлов Е.Б. и др.).

Важным в изучении выступает система нормативных правовых актов, в которую включаются: 1) законодательные акты, представленные Конституцией РФ, конституциями и уставами субъектов РФ, Трудовым кодексом РФ, трудовыми кодексами субъектов РФ, отдельными законами (федеративными и региональными); 2) нормативные Указы Президента РФ; 3) Постановления и иные акты Правительства РФ, а также высших органов исполнительной власти субъектов РФ; 4) акты министерств и ведомств РФ, акты отраслевых и функциональных органов исполнительной власти субъектов РФ; 5) правовые акты органов муниципальной власти и местного самоуправления; 6) локальные нормативные акты (Маврин С.П., Филиппова М.В., Хохлов Е.Б. Трудовое право России: Учебник. СПб., 2005. С. 82-90).

Несомненный интерес представляет рассмотрение причин и исходных теоретических позиций в тех различиях во взглядах ученых при освещении роли и значения, места судебной практики, трудового договора, обычая в системе источников трудового права.

Вопросы для изучения

1. Первые законодательные ограничения использования труда детей и женщин как первоисточник трудового права России. Эволюция правового регулирования трудовых отношений. Нравственные (этические) начала трудового права.
2. Современное трудовое право как учебная дисциплина, отрасль права и науки. Тенденции развития трудового права.
3. Понятие функций права, их значение. Функции трудового права.
4. Предмет отрасли трудового права. Отграничение предмета трудового права от предмета смежных отраслей права.
5. Метод правового регулирования трудовых отношений, его особенности.
6. Понятийный аппарат трудового права.
7. Трудовое право в системе российского права. Соотношение трудового права с иными отраслями российского права. Проблема соотношения трудового и гражданского права.
8. Понятие и значение принципов трудового права. Виды принципов трудового права.
9. Нормативное закрепление принципов в трудовом законодательстве. Принципы правового регулирования.
10. Принцип свободы труда и его содержание в трудовом праве России. Проблема права на труд как принципа правового регулирования.
11. Правовое запрещение принудительного труда в России: история и современность.

12. Принцип запрета дискриминации в трудовых отношениях. Деловые качества работника.

13. Принцип единства и дифференциации трудовых отношений.

Задания для практических занятий

1. Составьте таблицу, в которой отражается отличие трудового отношения от отношений, складывающихся при выполнении работ и оказании услуг по гражданско-правовому договору.

Трудовое отношение	Договор об оказании услуг	Договор подряда

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

Общая часть	Особенная часть

3. Разбейте группу на 3 подгруппы, каждая из которых разрабатывает и предлагает для утверждения другим группам нормативный акт, необходимый для улучшения социального положения (в сфере трудовых отношений):

- 1) студентов и молодежи до 25 лет;
- 2) беременных женщин и женщин, имеющих детей в малолетнем возрасте;
- 3) инвалидов.

В дискуссии задача других групп – опровергнуть необходимость принятия таких норм (Метод развивающейся кооперации).

4. Разделите группу на две подгруппы, одна из которых будет обосновывать необходимость отмены ограничения применения труда женщин на подземных работах, доказывая дискриминационный характер запретов, а другая будет отстаивать необходимость сохранения таких ограничений (деловая игра).

Задачи для практических занятий

Задача 1. Найдите в действующем законодательстве:

- 1) общеправовые принципы, относящиеся к трудовому праву;
 - 2) межотраслевые принципы, регулирующие трудовые отношения;
 - 3) конституционные принципы трудового права;
 - 4) отраслевые принципы трудового права;
 - 5) принципы отдельных институтов трудового права;
- и дайте им краткую характеристику.

Задача 2. Ночной клуб «До зарницы!» разместил в местной газете объявление, в котором пригласил на работу барменов для работы в ночное время. С целью трудоустройства к администратору обратилось двое молодых людей, которые закончили специальные курсы и оба имели небольшой опыт работы барменом. Единственное различие между ними состояло в том, что один из них, Федор, был афро-россиянином (имел черный цвет кожи), а второй, Степан, – уроженцем села Вавож со светлым цветом кожи. На работу был принят Федор. При этом администратор объяснил Степану, что преимущество было отдано Федору ввиду его темного цвета кожи.

Имела ли место дискриминация по признаку цвета кожи? Вправе ли Степан требовать устранения дискриминации в сфере труда и каким способом?

Задача 3. Является ли принудительным трудом:

- 1) призыв на военную службу;
- 2) невыплата заработной платы;
- 3) понижение в классном чине или звании;
- 4) направление студентов на уборку помещений учебного заведения;
- 5) дисциплинарный перевод.

В каких актах приводится понятие «принудительный труд»? При ответе на задачу используйте положения законодательства РФ и международно-правовых актов.

Задача 4. Петренко и Иванчук сначала вместе закончили школу, а после службы в Советской Армии поступили работать в Ижевский машиностроительный завод слесарем 5 разряда. В связи с сокращением численности работников (слесарей 5 разряда) Петренко был уволен на основании п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, а Иванчук оставлен на работе. Петренко обратился к начальнику цеха с требованием объяснить, почему при равной квалификации, производительности труда и стаже работы он был уволен, а Иванчук нет. Начальник цеха объяснил, что Иванчук является членом профсоюза, а Петренко два года назад вышел из профсоюза, заявив об его бесполезности. Уволить члена профсоюза сложнее, поэтому для увольнения был выбран Петренко.

Была ли допущена дискриминация в сфере труда в отношении Петренко? Решите задачу, разделившись на две группы, одна из которых будет обосновывать наличие дискриминации, а другая – ее отсутствие (деловая игра).

Задача 5. Предложите модели правового регулирования, которые обеспечивали бы наиболее эффективное регулирование привлечения иностранных работников российскими работодателями, при этом не должно допускаться их дискриминации (мозговой штурм).

Задача 6. 12 апреля Петренко устно договорился с Кацубой и Таджихамедовым о том, что они построят на его земельном участке большой трехэтажный жилой дом. Материалами стройку обеспечивал Петренко. Согласно договоренности Петренко выплачивал вознаграждение после выполнения строительства каждого этажа. Дом был построен Кацубой и Таджихамедовым 10 октября, после чего Петренко выплатил им последнюю сумму. Однако 23 октября Петренко был вызван к судье, где ему был вручен иск Кацубы и Таджихамедова о понуждении к внесению записи в трудовую книжку и выплате компенсации за неиспользованный отпуск со ссылкой на статьи 66 и 127 Трудового кодекса РФ.

Каким законодательством регулируются отношения между Петренко, Кацубой и Таджихамедовым? Правомерны ли требования Кацубы и Таджихамедова? Разрешите спор.

Задача 7. Вахрушев в понедельник устроился на работу в ООО «Рассвет» приемщиком стеклопосуды. В пятницу он, желая поближе познакомиться со своими новыми коллегами, пригласил их в субботу на рыбалку. Однако его непосредственный руководитель Серов сказал ему, что в субботу и воскресенье надо будет выходить на работу, поскольку в эти дни люди особенно активно сдают стеклотару. Когда Вахрушев сказал о том, что работа в выходные дни запрещена трудовым законодательством, Серов показал Вахрушеву подписанный им договор, который именовался «Гражданско-правовой договор подряда». Поэтому, заявил Серов, трудовое законодательство на Вахрушева не распространяется.

Как должен поступить Вахрушев? Распространяются ли на его с ООО «Рассвет» отношения трудовое законодательство? Какое юридическое значение имеет название заключенного договора?

Задача 8. Васечкин обратился в ЗАО «Константин» с заявлением о приеме его на работу на должность программиста. В отделе кадров ему предложили подписать трудовой договор, в котором содержалось положение о праве работодателя на расторжение трудового договора с работником в случае, если он в течение года с момента подписания договора не вступит в зарегистрированный брак. Устно Васечкину в отделе кадров разъяснили, что директор предприятия является сторонником призыва главы государства к повышению рождаемости, и это положение трудового договора направлено на достижение этой благородной цели.

Как сочетается договорное и централизованное регулирование в трудовом праве? Допустимо ли включение в трудовой договор такого положения?

Задача 9. Студент Петросян получил предложение от своего знакомого поработать в воскресенье на митинге в качестве его участника с оплатой 500 руб. Прибыв на митинг, Петросян получил плакат и простоял обусловленные три часа на митинге, изображая его участника. В ходе разгона участников митинга силами органов правопорядка, Петросян получил перелом обеих ног, четырех ребер, а также тупую травму черепа. После того, как он пришел в себя в медицинском учреждении, Петросян решил обратиться к своему знакомому с требованием оплатить больничный лист, поскольку считал, что он выполнял оплачиваемую работу, в связи с чем вступил с ним в трудовые отношения.

Относится ли отношения, возникшие между Петросяном и его знакомым, к предмету трудового права? Изменится ли решение задачи, если между сторонами был заключен письменный договор?

Задача 10. Катков решением собрания акционеров ОАО «ЧИПиД» был избран Генеральным директором Общества. Председатель Совета директоров Петров предложил ему подписать договор, в котором содержалось положение о том, что отношения сторон регулируются Гражданским кодексом РФ, а споры разрешаются арбитражными судами в соответствии с установленной подсудностью.

Находится ли регулирование труда руководителей в сфере действия трудового права? Вправе ли стороны в договоре сами установить, какое законодательство – трудовое или гражданское – подлежит применению к их отношениям?

Задача 11. Комитет по управлению имуществом г. Ижевска обратилось с иском к Петрову, директору муниципального унитарного предприятия «Последний путь», о взыскании убытков в виде упущенной выгоды. В иске было указано, что 13 мая в МУП «Последний путь» поступил факс за подписью Генерального директора ООО «Колос-групп» Шутихина В.А. с предложением о заключении договора на постоянное обслуживание сотрудников предприятия, срок для ответа был установлен до 24.00 текущего дня. Однако в этот день Петров на работе отсутствовал в связи с днем рождения своей бабушки, Арины Радионовны, которой исполнилось 102 года, и в итоге договор на организацию похорон сотрудников ООО «Колос-групп» заключен не был. Петров иск не признал, сославшись на ст. 238 Трудового кодекса РФ, согласно которой работник несет ответственность лишь за прямой действительный ущерб, упущенная выгода возмещению не подлежит. Кроме того, он присутствовал на праздновании 102 лет своей бабушки, где случайно вылил кисель на новый костюм главы муниципального образования Бумагина, что и послужило действительной причиной иска. В свою очередь представитель Комитета по управлению имуществом указал, что Петров приступил к выполнению работы на основании Распоряжения Главы администрации, трудовой договор с ним оформлен не был, в связи с чем он не является работником. Присутствие же на дне рождения не является уважительной причиной отсутствия на работе.

Каким законодательством, гражданским или трудовым, регулируются отношения руководителя муниципального предприятия? Какими нормами права следует руководствоваться при разрешении вопроса о материальной ответственности руководителя? Является ли по Вашему мнению причина отсутствия на работе в данном случае уважительной?

Задача 12. ОАО «Кезскийсыроколбасный завод» был создан путем акционирования, акции были распределены между работниками предприятия. Для того, чтобы акции не были проданы посторонним лицам, в Устав предприятия было включено положение о том, что работник, продавший акции, подлежит немедленному увольнению. Аналогичное положение было включено и в коллективный договор.

В ходе проведения ежегодного собрания акционеров было выявлено, что Генеральный директор Лисицин продал принадлежащие ему акции авторитетному предпринимателю Околице. В связи с этим ряд акционеров обратилось в суд с иском о расторжении договора с Генеральным директором. В основании искового заявления они указали, что в соответствии со ст. 53 ГК РФ Генеральный директор является органом юридического лица, отношения между ним и акционерным обществом – гражданско-правовые, они урегулированы ФЗ «Об

акционерных обществах». Поскольку Генеральным директором был нарушен Устав акционерного общества, они вправе требовать расторжения договора.

Разграничьте гражданско-правовые и трудовые отношения, возникающие при выполнении работы в должности руководителя акционерного общества лицом, владеющим акциями. Правомерно ли включение в Устав предприятия и коллективный договор указанных условий?

Задача 13. Определите, нормами какой отрасли права регулируются отношения:

- 1) адвоката, заключившего договор с предприятием на постоянное обслуживание;
- 2) участкового уполномоченного полиции;
- 3) осужденного, работающего в местах лишения свободы швеей-мотористом;
- 4) хоккеиста, выступающего за профессиональный клуб;
- 5) дьякона русской православной церкви.

Задача 14. Президент Зубков подписал Указ об отставке Правительства. Председатель распущенного Правительства Кизянов, считая свое увольнение незаконным, обратился в Басманный межмуниципальный суд с иском о признании увольнения незаконным и восстановлении на работе. В иске он указал, что основания для расторжения трудового договора в соответствии со ст. 77 Трудового кодекса РФ должны быть предусмотрены федеральным законом. Кроме того, Президентом не соблюден порядок увольнения, предусмотренный ст. 84(1) Трудового кодекса РФ.

Выдвинете свои предложения о том, как должно отличаться правовое регулирования труда лиц, замещающих высшие государственные должности, от общего правового регулирования (в форме мозгового штурма).

Нормативные акты, судебная практика

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ)
2. Рекомендация МОТ «О трудовом правоотношении», принята на 95 сессии Международной конференции труда
3. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. 29.02.2012)
4. Гражданский кодекс РФ. Часть 1. ФЗ от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (ред. 08.12.2011)
5. Гражданский кодекс Российской Федерации (часть вторая) от 26.01.1996 № 14-ФЗ (ред. 08.12.2011)
6. Семейный кодекс Российской Федерации» от 29.12.1995 № 223-ФЗ (ред. 30.11.2011)
7. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. 01.03.2012)
8. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ (ред. 01.03.2012)
9. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1-ФЗ (ред. 29.02.2012)
10. Федеральный конституционный закон от 17.12.1997 № 2-ФКЗ (ред. 28.12.2010) «О Правительстве Российской Федерации»
11. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (ред. 07.12.2011)
12. Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ (ред. 30.11.2011) «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»
13. Федеральный закон от 31.05.2002 № 63-ФЗ (ред. 21.11.2011) «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации»
14. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ (ред. 11.07.2011) «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
15. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции» (ред. 06.12.2011)
16. Федеральный закон от 22.08.1996 № 125-ФЗ (ред. 03.12.2011) «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»

17. Федеральный закон от 26.09.1997 № 125-ФЗ (ред. 01.07.2011) «О свободе совести и о религиозных объединениях»

18. Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ (ред. 06.12.2011) «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»

19. Закон РФ от 10.07.1992 № 3266-1 «Об образовании» (ред. 28.02.2012)

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

21. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» (ред. 28.09.2010)

Задания для самостоятельной работы

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

Общая часть	Особенная часть

2. Проанализируйте содержание принципов трудового права и приведите примеры правовых норм, в которых эти принципы нашли свое отражение. Результаты отразите в таблице.

Принцип правового регулирования труда	Его краткая характеристика	Реализация данного принципа в действующем законодательстве

3. Темы докладов для самостоятельной работы:

1) Отражение принципа недопустимости дискриминации в сфере трудовых отношений в международных актах.

2) Свобода труда как принцип трудового права: история возникновения, эволюция и современное понимание.

3) Критерии разграничения дискриминации в сфере труда и дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

4) Понятие принудительного труда и реализация его запрета в трудовом законодательстве России.

5) Достижима ли реализация принципа гендерного равенства в трудовых отношениях.

4. Проанализируйте содержание принципов трудового права и приведите примеры правовых норм, в которых эти принципы нашли свое отражение. Результаты отразите в таблице.

Принцип правового регулирования труда	Его краткая характеристика	Реализация данного принципа в действующем законодательстве

5. Проанализируйте содержание принципов трудового права и приведите примеры Постановлений и Определений Конституционного Суда РФ, в которых эти принципы нашли свое отражение. Результаты отразите в таблице.

Принцип правового регулирования труда	Постановление (Определение) Конституционного Суда РФ	Правовая позиция Конституционного Суда РФ относительно реализации принципа

6. Темы докладов для самостоятельной работы

1) Отражение принципа недопустимости дискриминации в сфере трудовых отношений в международных актах.

2) Свобода труда как принцип трудового права: история возникновения, эволюция и современное понимание.

3) Критерии разграничения дискриминации в сфере труда и дифференциации правового регулирования трудовых отношений.

4) Понятие принудительного труда и реализация его запрета в трудовом законодательстве России.

5) Достижима ли реализация принципа гендерного равенства в трудовых отношениях.

Тема 2. Субъекты трудового права **Методические указания для студентов**

В ходе изучения темы «Субъекты трудового права» необходимо усвоить понятие и классификацию субъектов трудового права. Основное внимание при изучении этой темы уделяется изучению субъектов трудового правоотношения. Трудовой кодекс Российской Федерации содержит в ст. 20 легальные понятия работника и работодателя. В ходе изучения темы обращается внимание на то, что работником и работодателем являются только те субъекты, которые уже состоят в трудовых отношениях. Основным вопросом, подлежащим освящению, является вопрос о правосубъектности работника и работодателя. С учетом изменений, внесенных в Трудовой кодекс РФ с 06 октября 2006 г., наиболее актуальным являются вопросы правосубъектности работодателя. Закон разделил работодателей на три вида (юридических лиц, предпринимателей и физических лиц). Трудовой кодекс РФ уравнивает в правовом положении как работодателей юридические лица и предпринимателей, однако характеристика правосубъектности указанных лиц имеет существенную специфику, в том числе в вопросах прекращения работодателем правосубъектности. В рамках темы изучаются вопросы возникновения трудовой правоспособности и дееспособности граждан, минимальный возраст, с которого может быть заключен трудовой договор, а также особенности трудовой правосубъектности граждан, не достигших возраста 16 лет.

В рамках изучения темы необходимо обратить внимание и на иных субъектов трудового права. Центральное внимание здесь принадлежит коллективным субъектам: профессиональным союзам, трудовому коллективу, объединениям работодателей. Необходимо обсудить вопрос об обоснованности отсутствия в Трудовом кодексе РФ категории «трудовой коллектив». Внимание также уделяется специальной правосубъектности органов, осуществляющих контроль и надзор в сфере труда, а также федеральных и профсоюзных инспекторов труда. Некоторые проблемы необходимо обсуждать путем организации дискуссии между студентами о необходимости или отсутствии таковой в изменении действующего законодательства (метод развивающейся кооперации).

Вопросы для изучения:

1. Понятие и классификация субъектов трудового права.
2. Работник как субъект трудового правоотношения. Характеристика трудовой правосубъектности работника. Право на заключение трудового договора и его юридическое значение.
3. Работодатель как субъект трудового права. Характеристика трудовой правосубъектности работодателя. Классификация работодателей по российскому законодательству.
4. Профессиональные союзы как специальный субъект трудового права. Общая характеристика правомочий профессиональных союзов, их структура. Первичная профсоюзная организация.
5. Органы надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде как особые субъекты трудового права.

Задачи для практических занятий

Задача 1. 20 мая 2009 года Жуков был зарегистрирован в качестве предпринимателя в налоговых органах. Желая осуществлять предпринимательскую деятельность по продаже

пылесосов, он взял аренду помещение магазина и нанял двух продавцов, заключив с ними срочный трудовой договор на один год. Через два месяца Жуков понял, что работает с убытком и что выплачивать заработную плату ему затруднительно. С целью избежать предоставления прав и гарантий работникам, он подал заявление в налоговый орган о снятии его с учета в качестве предпринимателя. Получив Свидетельство о регистрации прекращения предпринимательской деятельности, он объявил работникам, что трудовой договор с ними прекращен, поскольку трудовое законодательство допускает наем работников гражданином только для удовлетворения личных (домашних) нужд. Как прекращается трудовая правосубъектность работодателей – индивидуальных предпринимателей? Правомерны ли действия Жукова?

Задача 2. 14 летний воспитанник детского дома Попов выиграл в лотерею 2 миллиона евро. Желая изменить стиль жизни, он нанял себе массажиста, водителя и охранника, заключив с ними трудовой договор. Директор детского дома в судебном порядке потребовал признать трудовые договоры, заключенный Попов, недействительными, и обязать ответчика передать выигрыш в управление детскому дому как попечителю. Вправе ли Попов заключить трудовые договоры? С какого возраста граждане вправе нанимать работников для личных нужд?

Задача 3. Редькин обратился в ОАО «Газпром» с заявлением о приеме его на работу в качестве швейцара. До заключения трудового договора он был направлен для предварительного медицинского осмотра, в ходе которого было установлено, что Редькин страдает плоскостопием. В связи с обнаруженным заболеванием в приеме на работу было отказано. В отделе кадров Редькину пояснили, что он ограниченно трудоспособен, а значит, с ним не может быть заключен трудовой договор. Влияет ли состояние здоровья на право на заключение трудового договора? В каких случаях работодатель вправе отказать в приеме на работу по состоянию здоровья? Правомерен ли отказ в заключении трудового договора Редькину?

Задача 4. К родителям приехали на праздник четверо их детей и за столом заспорили на кого из них распространяет трудовое законодательство. Отец – механик электростанции, мать работает в производственном кооперативе надомницей по пошиву мешков, сын Александр – капитан речного корабля, дочь Мария работает продавцом в палатке своего мужа, дочь Екатерина – свободный художник, рисует и продает свои картины, сын Владимир военнослужащий, а его жена – домохозяйка. На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

Задача 5. Издательство "Юридическая литература" заключило договор с профессорами юридического института Васильевым и Пановым об издании написанной ими рукописи. Редактирование учебника было поручено старшему редактору издательства Фадеевой. В каких правоотношениях состоят с издательством указанные лица?

Задания для самостоятельной работы:

1. Составьте таблицу, в которой отражены основания возникновения и прекращения трудовой правосубъектности гражданина (работника).

Основания возникновения трудовой правосубъектности	Основания прекращения трудовой правосубъектности

Темы докладов для самостоятельной работы:

1. Трудовая правосубъектность граждан и трудоспособность работника: соотношение понятий.
2. Трудовая правосубъектность юридических лиц и их обособленных подразделений.
3. Сравнительный анализ работодательской правосубъектности индивидуальных предпринимателей и иных граждан.
4. Прекращение работодательской правосубъектности индивидуальных предпринимателей и ее правовые последствия.
5. Особенности правового положения первичной профсоюзной организации.

Нормативные акты, судебная практика

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ).
2. Конвенция МОТ № 45 (1935 г.) «О применении труда женщин на подземных работах»
3. Конвенция МОТ № 64 (1939 г.) «О трудовых договорах трудящихся коренного населения»
4. Конвенция МОТ № 66 (1939 г.) «О трудящихся-мигрантах»
5. Конвенция № 77 (1946 г.) «О медицинском освидетельствовании подростков в промышленности»
6. Конвенция МОТ № 87 (1948 г.) «О свободе ассоциации и защите права на организацию»
7. Конвенция № 98 (1949 г.) «О праве на организацию и на ведение коллективных переговоров»
8. Конвенция № 111 (1958 г.) «О дискриминации в области труда и занятий»
9. Конвенция № 151 (1978 г.) «О трудовых отношениях на государственной службе»
10. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. 29.02.2012 г.).
11. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ (ред. 01.03.2012)
12. Гражданский кодекс РФ. Часть 1. ФЗ от 30 ноября 1994 г. № 51-ФЗ (ред. 08.12.2011)
13. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (ред. 07.12.2011)
14. Федеральный закон № 129-ФЗ от 8 августа 2001 г. «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей» (ред. 03.12.2011).
15. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации» (ред. 21.11.2011)
16. Федеральный закон № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (ред. 28.12.2010).
17. Федеральный закон «О полиции» № 3-ФЗ от 07.02.2011 г. (ред. 03.12.2011)
18. Федеральный закон № 79-ФЗ от 27 июля 2004 г. «О государственной гражданской службе» (ред. 06.12.2011).
19. Федеральный закон № 125-ФЗ от 22 августа 1996 г. «О высшем и послевузовском образовании» (ред. 03.12.2011).
20. Закон РФ «Об образовании» от 10 июля 1992 г. № 3266-1 (ред. 28.02.2012).
21. Федеральный закон № 115-ФЗ от 25 июля 2002 года «О правовом положении иностранных граждан РФ» (ред. 06.12.2011).
22. Федеральный закон № 109-ФЗ от 18 июля 2006 года «О миграционном учете иностранных граждан и лиц без гражданства в РФ» (ред. 06.12.2011 г.).
23. Соглашение о правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей (Санкт-Петербург, 19 ноября 2010 г.).
24. Приказ Федеральной миграционной службы, Министерства здравоохранения и социального развития РФ, Минтранса РФ, Госкомрыболовства РФ от 11 января 2008 г. № 1/4/1/2» Об утверждении Административного регламента предоставления Федеральной миграционной службой, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими переданные полномочия Российской Федерации в области содействия занятости населения, Федеральным агентством морского и речного транспорта и Федеральным агентством по рыболовству государственной услуги по выдаче заключений о привлечении и об использовании иностранных работников, разрешений на привлечение и использование иностранных работников, а также разрешений на работу иностранным гражданам и лицам без гражданства» (с изменениями от 21 апреля 2009 г., 30 сентября 2010 г.).

25. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17 марта 2004 г. «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» (ред. 28.09.2011).

26. Постановление Конституционного Суда РФ от 27 декабря 1999 г. № 19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В.П.Малкова и Ю.А.Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани».

27. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 14 ноября 2008 г. № 5-В08-84.

Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда **Методические указания для студентов**

Приступая к изучению настоящей темы следует рассмотреть причины, время формирования и общее содержание тарифных или коллективных договоров в зарубежных странах и в России. Необходимо иметь представление об особенностях государственно-правового регулирования коллективных (социально-партнерских) отношений, которые складывались в России до и после принятия Закона РФ от 11 марта 1992 г. «О коллективных договорах и соглашениях». Уметь объяснить ту роль и значение в изменении развития настоящего института после введения в действие с 1 февраля 2002 г. ТК РФ, последующем внесении в него изменений ФЗ от 30 июня 2006 г. Опираясь на знания, которые получены в предыдущих темах по курсу трудового права, показать влияние международно-правовых норм на существующие формы и основные принципы социального партнерства в сфере труда. В ТК РФ нет понятия коллективных переговоров, но освещаются вопросы порядка их ведения, урегулирование разногласий, гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах (гл. 6 ТК РФ). Поэтому следует уделить внимание международно-правовым актам, в частности, Конвенции МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.), Конвенции МОТ № 98 «Право на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.). При изучении понятия, срока действия, содержания коллективного договора, соглашения (гл. 7 ТК РФ) важным выступает исследование места последних в системе источников (форм) трудового права. Необходимо иметь представление о направленности и охарактеризовать содержание, значение для развития законодательства о труде РФ и Удмуртской Республике, заключаемых генеральных соглашений между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и правительством РФ, единых рекомендаций по установлению на федеральном, региональном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников организаций, финансируемых из соответствующих бюджетов. При изучении настоящей темы студентам необходимо уметь: охарактеризовать понятия: «социальное партнерство в сфере труда», «коллективные переговоры», «коллективный договор», «соглашение»; перечислить формы социального партнерства; раскрыть виды, стороны, содержание и ответственность за неисполнение коллективного договора, соглашений; порядок заключения и изменения коллективного договора, соглашений.

Вопросы для изучения

1. История становления и развития коллективного (тарифного) договора как института трудового права.
2. Понятие, основные принципы, формы и уровни социального партнерства в сфере труда.
3. Стороны и органы социального партнерства.
4. Понятие, стороны, порядок заключения и содержание коллективного договора.
5. Понятие, виды, стороны и содержание соглашений.
6. Контроль за выполнением условий коллективного договора, соглашения. Ответственность сторон социального партнерства.
7. Международно-правовой опыт социального партнерства в сфере труда.

Задачи для практических занятий

Задача 1. При обсуждении проекта коллективного договора на собрании сотрудников коммерческого банка было предложено включить в него следующие пункты:

- 1) запретить совместительство работникам банка в других организациях;
- 2) уменьшать продолжительность отпуска сотрудникам на количество дней прогулов;

3) производить 50% удержание из заработной платы сотрудников, в случае задержки возврата полученной ссуды в банке;

4) обязательное ежедневное участие сотрудников в 15 минутной производственной гимнастике на рабочем месте;

5) в случаях опоздания на работу уменьшать размер ежемесячной премии.

Правомерно ли включение данных условий в содержание коллективного договора?

Задача 2. При принятии коллективного договора на конференции, было предложено внести изменения в текст и дополнить следующими положениями:

1) по просьбе работников охраны организации и уборщиц включить их должности в перечень работников с ненормированным рабочим;

2) в связи с частыми увольнениями работников цеха сборки, установить обязательное тестирование всех поступающих работать на конвейер;

3) исключить обязательный учет мнения профкома организации при увольнении работников по п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, так как это условие противоречит ТК РФ.

Директор организации предложил согласиться с изменениями и подписать коллективный договор. Председатель профкома посчитал, что коллективный договор вступил в силу и поэтому вносить изменения нельзя. Решите дело.

Задача 3. Правовая инспекция профсоюза при проведении проверки выполнения обязательств по коллективному договору установила, что главный инженер не осуществляет контроль за состоянием охраны труда и техники безопасности в организации, а бухгалтерия отказывается в соответствии с законодательством о профсоюзах выплачивать премии по итогам работы за год освобожденным от работы членам профсоюза. Руководитель правовой инспекции профсоюза передал документы в федеральную инспекцию по труду, с требованием о наложении на главного инженера и главного бухгалтера штрафа. Какими правовыми актами регламентируется деятельность федеральной инспекции труда, правовой инспекции профсоюзов? Решите дело.

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу, в которой на примере положений отраслевого тарифного соглашения (не менее 5) будет показан более высокий уровень социально-трудовых гарантий работникам, чем в Трудовом кодексе РФ.

Трудовой кодекс РФ	Отраслевое тарифное соглашение

2. Темы докладов:

- 1) Социальное партнерство в сфере труда по законодательству зарубежных стран.
- 2) Современные проблемы социального партнерства в сфере труда.
- 3) Правовое положение профсоюзов в системе социального партнерства в РФ.
- 4) Правовое положение профсоюзов в системе социального партнерства в зарубежных странах.
- 5) Проблемы ответственности сторон социального партнерства.

Тема 4. Занятость и трудоустройство граждан

Методические указания для студентов

В ходе изучения темы «Занятость и трудоустройство» необходимо, прежде всего, усвоить комплекс вопросов, связанных, во-первых, с деятельностью государственной службы занятости населения, во-вторых, с правами и обязанностями граждан, обращающихся в службу занятости в целях получения содействия в трудоустройстве и регистрации в качестве безработного. Особое внимание уделяется вопросам о лицах, которые являются занятыми, о лицах, которые не могут быть признаны безработными, об условиях признания гражданина безработным, о подходящей и неподходящей работе.

Задания для самостоятельной работы

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

Признак подходящей работы	Характеристика

2. Составьте проект приказа руководителя ГУ «Ижевский городской центр занятости населения» о привлечении безработного к ответственности за явку безработного на переерегистрацию в состоянии алкогольного опьянения.

3. **Задача.** Оцените предложения службы занятости населения с точки зрения соответствия признакам подходящей работы:

1) выпускнику среднего образовательного учреждения, 18 летнему Котову, обратившемуся для регистрации в качестве безработного в целях поиска подходящей работы, была предложена работа проходчика в угольной шахте;

2) Горшкову, бывшему директору предприятия, осуществлявшего деятельность по оптовой торговле продовольственными товарами, было предложена работа продавца в продовольственном магазине;

3) 20-летней Петровой, зарегистрированной в качестве безработной и не имевшей ранее работы, была предложена работа на кролеводческой ферме, связанная с санитарной обработкой дезинфицирующими средствами мест содержания животных;

4) Чудову, бывшему руководителю кредитного департамента банка и имевшему до увольнения средний заработок 89 тыс. руб., была предложена кассира-операциониста общества взаимного кредитования с заработной платой 3,5 тыс. руб.

Тема 5. Трудовой договор

Методические указания для студентов

Данная тема является одной из ключевых в трудовом праве, т.к. именно трудовой договор лежит в основе возникновения трудового правоотношения. Основная цель изучения данной темы – уяснение общих положений трудового договора (понятие, роль значение, содержание и виды трудового договора), понять правовое регулирование заключения, изменения трудового договора и его прекращения. Необходимо сопоставить определение трудового договора (ст.56 ТК РФ) с определением трудового правоотношения (ст.15 ТК РФ), выявить отличия трудового договора от гражданско-правовых договоров.

В теории трудового права дается еще очень важная классификация условий трудового договора – необходимые и иные условия трудового договора. В качестве необходимых признаются те условия трудового договора, без согласования которых трудовой договор считается незаключенным. С учетом гарантий, предусмотренных трудовым законодательством таким условием является практически одно – условие о трудовой функции. Изучая вопрос о видах трудового договора, следует, что существуют различные основания для видовой классификации трудовых договоров. Особое внимание следует обратить внимание на два вида трудовых договоров, указанных законодателем – в ст. 58 ТК РФ – трудовой договор, заключенный на неопределенный срок и срочный трудовой договор.

Приступая к изучению вопроса о порядке заключения трудового договора, следует четко уяснить два момента – какова общая и специальная процедура заключения трудового договора (ст.64,66,67,68,69 ТК РФ) и вступления его в силу (ст.61 ТК РФ), а также каковы установленные законом гарантии при заключении трудового договора (63-64 ТК РФ). Изучая вопрос о гарантиях при заключении трудового договора, следует в обязательном порядке уяснить понятие «необоснованного отказа при приеме на работу» и понятие «деловые качества работника» (П. 10 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 г.). Хотя закон в качестве основания возникновения трудового отношения непосредственно связывает с трудовым договором (ст.16 ТК РФ), трудовые права работников подлежат защите и при фактическом допуске работников (ст. 16, 67 ТК РФ, п. 12 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.04 г.), а также в случае, когда гражданско-правовым договором фактически регулируются трудовые отношения (ст.11 ч.4 ТК РФ). Важным моментом является уяснение вопроса о правовой природе испытания при приеме на работу, о порядке установления данного условия трудового договора, о результате испытания и его правовом значении (ст.70,71 ТК РФ)

Приступая к изучению вопроса «Изменение трудового договора», следует определить законодательные рамки и возможные условия изменения содержания трудового договора. Принципиальное положение закреплено в ст. 60 ТК РФ, запрещающей работодателю требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, и ст. 72 ТК РФ устанавливающей, что изменение условий трудового договора возможно только по соглашению сторон.

Огромное значение для теории и практики применения законодательства о трудовом договоре имеет правовое регулирование прекращения трудового договора. Особое внимание уделить делению оснований прекращения трудового договора на общие, специальные и дополнительные, уяснить правовую природу и правовые условия применения каждой из этих групп оснований. При этом следует иметь в виду, что к общим основаниям относятся те, которые применимы ко всем работником, (например, ст.80, 81 п.п.1,2,3,5,6 ТК РФ), специальные основания – применяемые к отдельным категориям работников (например, ст.81 п.п. 4,7-10, ст.278 п.1,2 ТК РФ и т.п.), к дополнительным основаниям относятся индивидуально установленные в трудовом договоре основания в тех случаях, когда это допускается ТК и иными федеральными законами (например, ст. 278 п.3, ст.ст. 307,312, 347 ТК РФ). Решая вопрос о законности прекращения трудового договора, студенту следует четко уяснить два момента: 1) перечень правовых условий, указанных в законе как основание прекращения трудового договора; 2) какова процедура увольнения по данному основанию. Необходимо четко определить перечень гарантий при увольнениях работников различных категорий (ст.82,178-181 ТК РФ).

В рамках темы «Трудовой договор» уделяется внимание изучению института защиты персональных данных работника. Поэтому студенту необходимо усвоить понятие персональных данных работника. Следует обратить внимание, что законодателем не установлен четкий перечень такой информации, что предоставляет относительную свободу работодателю при определении её границ. Основополагающим правовым актом в сфере регулирования и защиты персональных данных является Федеральный закон от 27.07.2006 № 152-ФЗ «О персональных данных». Необходимо отметить, что данный Закон является общеправовым регулятором информационного поля, не выделяя при этом персональную информацию в сфере наемного труда.

Вопросы для изучения

1. Понятие трудового договора, его признаки. Отличие от смежных гражданско-правовых договоров.
2. Стороны трудового договора: понятие, признаки.
3. Содержание трудового договора. Классификация условий трудового договора.
4. Виды трудового договора. Случаи заключения срочного трудового договора.
5. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора.
6. Документы, предъявляемые при приеме на работу.
7. Испытание при приеме на работу.
8. Понятие и виды переводов на другую работу. Отличие перевода от перемещения.
9. Постоянный перевод на другую работу.
10. Временный перевод на другую работу.
11. Перевод на другую работу по медицинским показаниям.
12. Изменение определенных сторонами условий трудового договора (ст. 74 ТК РФ).
13. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации (ст. 75 ТК РФ).
14. Отстранение от работы (ст. 76 ТК РФ).
15. Прекращение трудового договора: понятие, общие основания прекращения трудового договора.
16. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Прекращение трудового договора по соглашению сторон.
17. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
18. Гарантии при прекращении трудового договора по инициативе работодателя.
19. Дополнительные основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя.
20. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.
21. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора.
22. Порядок увольнения. Оформление прекращения трудового договора.
23. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника. Хранение, использование и передача персональных данных работников.

Задачи для практических занятий

Задача 1. При заключении трудового договора с 16-ти летним Заикиным начальник отдела кадров ООО «Трудный разговор» потребовал следующие документы:

- 1) Паспорт
- 2) Трудовую книжку
- 3) Разрешение от родителей
- 4) Справку о прохождении медицинского осмотра
- 5) Аттестат об окончании школы
- 6) Характеристику от школы

Правомерно ли требование начальника отдела кадров? Какие документы имеет право потребовать работодатель при приеме на работу?

Задача 2. Правомерно ли отказано при приеме на работу по следующим основаниям:

- 1) достижение пенсионного возраста;
- 2) отсутствие регистрации;
- 3) недостаточная квалификация, которая требуется федеральным законом для занятия данной должности;
- 4) лицу, претендующему на вакантную должность секретаря, в связи с отсутствием приятной внешности;
- 5) женщине в связи с наличием у нее 12 детей.

Задача 3. При приеме на работу на должность начальника цеха с Уткиным был заключен трудовой договор, в котором оговаривалось, что срок испытания составит 6 месяцев. Кроме того, указывалось, что изначально размер оклада Уткина будет установлен в размере 10000 руб., а после прохождения испытания составит 15000 руб. В момент заключения трудового договора от Уткина потребовали подписать расписку, в которой содержались следующие обязательства: не разглашать сведения, полученные в связи с осуществлением трудовой деятельности; не совмещать работу в других организациях; не покупать акций других организаций.

Оцените соответствие действий работодателя нормам трудового законодательства.

Задача 4. В связи с катастрофой природного характера директор магазина своим приказом перевел бухгалтера Сергееву, юристконсульта Новожилова и всех работников планового отдела на работы по ликвидации стихийного бедствия. Указанные выше работники отказались от такого перевода, мотивируя это тем, что имеет место перевод на не обусловленную трудовым договором работу. Правомерны ли действия работодателя?

Задача 5. Комендант общежития медицинской академии Самохина подала заявление о своем желании уйти с работы. По истечении 2 недель администрация академии заявила, что она не может найти другого подходящего работника и отказалась принять материальные ценности, вверенные коменданту, и выдать ей трудовую книжку. Самохина обратилась к юристконсульту академии за разъяснением может ли она самовольно оставить работу и куда ей следует обратиться с требованием о расторжении трудового договора. Решите данное дело.

Задача 6. Производственный кооператив «Модница» по изготовлению верхней одежды дал объявление о том, что ему требуется продавец по продаже готовой продукции. Поступило 2 заявления: от Фроловой, уволенной из ГУМа по сокращению штата, и Ивановой, работающей учителем физики в средней школе. Последняя и была принята на работу. Фролова, считая, что имеет преимущественное право на заключение трудового договора как нигде не работающая, обратилась с иском в суд о защите ее права на труд. Какое решение должен вынести суд?

Задача 7. Котова работала товароведом торговой фирмы «Продторг». Приказом генерального директора она была отстранена от работы и переведена на должность фасовщицы. Поводом для издания приказа послужило представление следователя милиции, в котором обращалось внимание на причины и условия, способствующие совершению преступления, и предлагалось с учетом оценки действий Котовой решить вопрос о дальнейшем пребывании ее на занимаемой должности. Котова обратилась в суд с иском о восстановлении в прежней должности, в котором в частности указала, что уголовное дело в отношении ее не закончено, обвинение ей не предъявлено, о существовании постановления следователя об отстранении ее от выполняемой работы ей ничего не известно, согласия на перевод фасовщицей она не давала. Какое решение должен принять суд?

Задача 8. Феклистова работала в швейном предприятии ООО «Факел» надомницей по окантовке носовых платков. Комиссия в составе начальника ОТК, мастера цеха, бракера и упаковщицы проверила 18 марта 2010 г. ее работу и составила акт о том, что в ее работе имеется много брака, и запретила выдачу ей работы. В марте и апреле Феклистова 5 раз приходила в цех, просила работу, но мастер отказывала ей на основании составленного акта.

Феклистова обратилась в суд с заявлением о взыскании заработной платы за период необоснованного отстранения от работы. Представитель работодателя в суде возражал против удовлетворения иска, пояснив суду, что в марте-апреле работы для всех надомниц не хватало, приказа об отстранении Феклистовой от работы не издавалось, а также просил иск оставить без рассмотрения в связи с несоблюдением Феклистовой порядка рассмотрения трудовых споров. Какое решение должен принять суд?

Задача 9. Титова работала музыкальным работником в детском комбинате «Петушок». Во время прохождения медицинского осмотра всеми работниками комбината она находилась в учебном отпуске в связи с очередной сессией в УдГУ. После выхода на работу Титовой было предложено пройти медицинское освидетельствование самостоятельно. Титова отказалась, мотивируя отказ тем, что медицинский осмотр проводится на платной основе, а у неё после отпуска нет денежных средств. Заведующая детским комбинатом издала распоряжение об отстранении Титовой от работы без оплаты до тех пор, пока она не представит справку о медицинском осмотре. Титова возражала. Решите спор.

Задача 10. Иванова принята на работу старшим продавцом магазина «Детское питание» с двухмесячным испытательным сроком. После истечения этого срока с согласия Иванова испытательный срок был продлен еще на 1 месяц. В течение этого месяца Иванов дважды опоздал на работу, за что и был уволен по ст. 71 ТК. Иванов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Сформулируйте решение суда.

Задача 11. Кассир Тарасова несколько раз привлекалась к дисциплинарной ответственности, каждый раз, после чего суд признавал незаконным наложение дисциплинарных взысканий. Кроме того, она неоднократно лишалась премий, которые должны были быть ей выплачены по итогам годовой работы. После очередной проверки она написала заявление об увольнении по соглашению сторон, в тот же день она была уволена по п.1 ст.77 ТК РФ. Через две недели она написала исковое заявление о восстановлении на работе, мотивируя его тем, что была вынуждена уволиться, т.к. ей были созданы невыносимые условия для работы. Какое решение должен принять суд?

Задача 12. Полякова работала главным бухгалтером муниципального учреждения «Управление благоустройства». За незаконное участие в предпринимательской деятельности и злоупотребления по службе в отношении нее было возбуждено уголовное дело по ст.285, 289 УК РФ. По требованию следственных органов она была отстранена от занимаемой должности, переведена на должность делопроизводителя, а через 2 недели уволена по п.7 ст.81 ТК РФ. Считая увольнение незаконным, Полякова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, взыскании морального вреда, в котором указала, что уволили ее без согласия профсоюзного органа, хотя она является членом ревкомиссии обкома профсоюза. Какое решение должен принять суд?

Задача 13. Тараканова - бухгалтер предприятия ОАО «Инвест» 18 Марта пришла на свое рабочее место в бухгалтерию 12 часов 10 мин. вместо 8 часов в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка, за что была уволена по ст.81 п.6 «а» ТК РФ. В суде, где Тараканова обжаловала свое увольнение, она заявила, что на территории предприятия она зашла в 11 часу 55 мин, что подтверждается отметкой на вахте, т.е. она появилась на территории предприятия ранее 4 часов и ее опоздание не является прогулом. Какое решение должен принять суд?

Задача 14. Библиотекарь сельской школы Расторгуева была уволена по п.8 ст.81 ТК РФ за курение в присутствии учащихся, а также за то, что загорала в обнаженном виде на берегу пруда, расположенного в поселке. Учитель физкультуры заставлял учащихся, которые не укладывались в нормативы пробега кросса раздеваться до пояса и натираться снегом, обзывал детей олухами, балбесами, кретинами. Директор уволил его по ст.56 РФ «Об образовании». Дайте заключение прокурора по этим делам.

Задача 15. В администрации Октябрьского района проводилась аттестация муниципальных служащих. По ее результатам была уволена как не прошедшая аттестацию по п.3 ст.81 ТК РФ Микрюкова – нач. отдела торгового отдела администрации, Егоров – водитель,

Сестрина – ведущий специалист отдела регистрации, работающая неполный рабочий день в связи с уходом за ребенком возрастом 7 лет.

Все они обратились в суд с заявлением о незаконности увольнения, указав в нем:

Микрюкова - что ей 56 лет и она узнала о проведении аттестации по выходу из очередного отпуска за два дня до ее проведения;

Егоров – уволен без выяснения мнения профсоюза, его не ознакомили с приказом о назначении аттестации и аттестационной комиссии, в составе которой нет ни одного специалиста в области автомобилеводения.

Сестрина – она проходила аттестацию всего лишь год назад, согласия на ее проведение не давала.

Какое решение должно быть принято. Дайте письменное заключение по факту увольнения каждого работника.

Задача 16. Работник Падерин, ознакомившись со своими персональными данными, хранящимися в организации, потребовал от директора ООО «Аквамарин» исключить устаревшие и исправить неверные, а также известить всех лиц которым они ранее были сообщены, обо всех исправлениях или дополнениях. Директор не выполнил требования работника.

Правомерен ли отказ директора? Какие права по защите своих персональных данных, хранящихся у работодателя, закон предоставляет работнику?

Задача 17. В ОАО «Решение» было разработано и утверждено приказом директора Положение о порядке обработки и хранения персональных данных работников. Директор поручил своему заместителю ознакомить с положением всех работников под расписку.

Правомерно ли действие директора ОАО? Кто по законодательству имеет право выработать меры защиты персональных данных работников, порядок их сбора, хранения и использования?

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу «Испытание при приеме на работу»:

Категория работников	Срок испытания при приеме на работу	Норма права

Кроме того, укажите случаи, когда не может быть установлено испытание при приеме на работу.

- Составьте проект трудового договора с директором ОАО «Российские железные дороги». А также на основании данного трудового договора приказ о приеме на работу.
- Проанализировав содержание ст.58,59 ТК РФ и судебной практики, подготовить законопроект о внесении изменений и дополнений в указанные нормы. На практическом занятии обосновать необходимость внесения изменений и дополнений.
- Подготовить доводы по проблеме: «Необходимость отмены трудовой книжки». На занятии в форме игры-дискуссии обсудить предложенные точки зрения.
- Составьте таблицу: «Виды переводов на другую работу»

№ П/п	Вид	Норма права	Согласие работника	Срок	Место работы	Оплата труда	Иные особенности

6. Составьте таблицу, в которой указано отличие переводов от командировок в другую местность. Самостоятельно выделите критерии, по которым производится сравнительная характеристика.

7. Составьте схему, в которой будет отражен порядок учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации при расторжении трудового договора по инициативе работодателя.

8. Сравните понятия «частная жизнь», «персональные данные», «конфиденциальная информация» в аспекте трудового права.

9. Подготовьте доклады на темы:

1) Права работников в целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя.

2) Цели и формы обработки персональных данных.

3) Обязанности работодателя по хранению и передаче персональных данных работника.

4) Ответственность за нарушение норм, регулирующих обработку и защиту персональных данных работника.

5) Дополнительные (специальные) права работника в области обеспечения защиты персональных данных.

6) Увольнение как вид ответственности за разглашение персональных данных.

7) Локальные нормативные акты работодателя по защите персональных данных.

8) Право профсоюза на получение информации.

Тема 6. Рабочее время

Методические указания для студентов

В ходе изучения данной темы необходимо прежде всего уяснить понятие рабочего времени, в соответствии со ст. 91 ТК РФ, особенности его правовой регламентации в современных экономических условиях (соотношение законодательного и локального регулирования), виды рабочего времени по продолжительности (нормальная, сокращенная продолжительность и неполное рабочее время), их отличие друг от друга.

В трудовом праве в рабочее время входит: а) время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности; б) время работы, выполненной по распоряжению работодателя сверх установленной нормы рабочего времени (например, сверхурочная работа, работа в выходной день); в) время, в течение которого работник, находясь в распоряжении работодателя на установленном рабочем месте, должен выполнять свою работу, но не выполнял ее по причине, не зависящей от него (в связи с простоем и т.п.); г) время, в течение которого работник не работал и даже не находился на своем рабочем месте, но которое согласно прямому указанию закона может быть признано рабочим (например, перерывы для кормления ребенка).

Необходимо обратить внимание на различие понятий «рабочее время» и «норма рабочего времени». Первое шире второго. Норма рабочего времени – это такая его продолжительность, которую должен отработать работник в течение определенного календарного периода. В связи с этим важно понять характеристику таких норм рабочего времени, как рабочая неделя, рабочий день и рабочая смена. Необходимо уяснить понятие режима рабочего времени, специфику его установления и юридического закрепления у различных работодателей (в зависимости от отрасли экономики, типа рабочей недели и т.д.); виды учета рабочего времени (поденный, недельный, суммированный). При этом следует обратить внимание на гибкое рабочее время, разделение рабочего дня на части, вахтовый метод организации труда и иные особые виды режима рабочего времени, которые связаны со спецификой их установления и учета. Большое практическое значение имеет знание вопроса о сверхурочной работе, ее определение, порядок регулирования, исключительные случаи и предельные нормы применения, особенности допуска к сверхурочным работам в зависимости от вида рабочего времени.

При изучении вопросов времени отдыха студенту необходимо усвоить его понятие и виды.

Анализируя виды отпусков (ежегодные – основные и дополнительные; и отпуска без сохранения заработной платы), необходимо обратить внимание студентов на основания, порядок предоставления каждого вида отпуска и его продолжительность, а также на особенностях исчисления стажа, дающего право на отпуск; суммирования основных и дополнительных отпусков; замены отпуска денежной компенсацией. Необходимо также проанализировать особенности предоставления отпусков отдельным категориям работников (совместителям; работникам, принятым на срок до двух месяцев; сезонным работникам; работникам, имеющим государственные награды; лицам, пострадавшим в результате радиационных катастроф; педагогическим, медицинским, творческим работникам и т.д.).

Вопросы для изучения

1. Понятие рабочего времени и нормирование его продолжительности. Виды рабочего времени по продолжительности: нормальная, сокращенная продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время.
2. Работа за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника: сверхурочная работа, ненормированный рабочий день, дежурства. Работа в ночное время, в выходные и праздничные дни.
3. Режим рабочего времени: понятие, содержание и порядок установления.
4. Особые режимы рабочего времени.
5. Учет рабочего времени, его понятие и виды (поденный, недельный, суммированный).
6. Особенности регулирования рабочего времени отдельных категорий работников.
7. Понятие и характеристика времени отдыха.
8. Виды времени отдыха: перерывы, выходные и праздничные дни, отпуска.
9. Ежегодный оплачиваемый отпуск: виды, право на отпуск, исчисление стажа для отпуска.
10. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска: основания предоставления, продолжительность, особенности исчисления стажа.
11. Порядок предоставления и использования ежегодных отпусков. Основания и порядок перенесения (продления) отпуска. Гарантии работникам при использовании отпуска.
12. Отпуска без сохранения заработной платы.

Задачи для практических занятий

Задача 1. В связи с введением на фабрике нового оборудования произошли сокращения продолжительности технологического процесса в отдельных цехах. Директор издал приказ о введении неполного рабочего дня на предприятии, о чем поставил в известность представительный орган работников. Правомерны ли действия директора фабрики? Изменится ли ситуация, если приказ директора будет издан в целях предотвращения массового увольнения работников предприятия?

Задача 2. Заместитель директора по общим вопросам ООО «Бриз» Гарин в дни плановых совещаний появлялся на работе ранее начала рабочего дня и задерживался после окончания рабочей смены. Гарину это было необходимо в целях подготовки к совещаниям и для написания отчета по ним. Предусмотрена ли в этом случае какая-либо компенсация за переработку? Подготовьте несколько вариантов аргументированного ответа.

Задача 3. Так как предприятие находилось на окраине города, генеральный директор принял решение о необходимости транспортировки своих работников на работу и обратно на служебном транспорте, для чего были приобретены 4 автомобиля марки «Газель». Одним из условий трудового договора с вновь принятыми водителями было условие о разделении рабочего дня на части. В последствии водители обратились в профсоюз предприятия за разъяснением правомерности установления им режима рабочего времени с раздробленным рабочим днем. Подготовьте письменно ответ профсоюза.

Задача 4. В связи с переходом предприятия на непрерывный график работы и невозможностью предоставления обеденного перерыва для отдельных категорий работников, директор завода своим приказом установил обеденный перерыв продолжительностью 15 мин. Перерыв предоставлялся поочередно группам работников и тем самым ход производственного процесса не нарушался. Правомерен ли приказ директора?

Задача 5. Для предотвращения простоя двух цехов зам. генерального директора по производству приказал выйти на работу в выходные дни ремонтную бригаду для выполнения заранее не предвиденных работ, пообещав компенсировать эту работу предоставлением двух дополнительных дней отдыха. Проверьте соответствие приказа действующему законодательству? Как изменится ситуация, если среди членов бригады окажутся несовершеннолетний, женщина, имеющая ребенка 2-х лет и инвалид?

Задача 6. Главный бухгалтер предприятия был направлен в командировку для проведения проверки работы филиала, где установленными выходными днями были воскресенье и понедельник (по его месту работы выходными днями являлись суббота и воскресенье). Выехав в субботу и пробыв в командировке 2 недели, главный бухгалтер вернулся в 12 часов дня в понедельник. По причине его отсутствия было сорвано плановое

совещание, и генеральный директор потребовал объяснительную. Главный бухгалтер объяснил, что после тяжелой дороги ему необходим был отдых и попросил компенсировать ему день отъезда и возвращения из командировки предоставлением других дней отдыха как за работу в выходные дни. Правомерны ли требования главного бухгалтера? Чем регулируются особенности направления работников в служебные командировки? Каков режим рабочего времени и времени отдыха для командированных работников?

Задача 7. Санитарка больницы ушла в отпуск по графику с 20 мая 2009 г. на 28 календарных дней. 31 мая 2009 г. она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели. Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска? На основании чего?

Задача 8. Петровой, работающей в кафе «Спутник» на условиях неполного рабочего времени, был предоставлен отпуск продолжительностью 20 календарных дней. При этом администрация объяснила, что, поскольку Петрова работает неполный рабочий день, права на полный ежегодный оплачиваемый отпуск она не имеет. Законно ли решение администрации кафе?

Задача 9. По распоряжению директора школы секретарь-машинистка Фролова должна была остаться после окончания рабочего дня для выполнения срочных машинописных работ, от чего она отказалась, сославшись на то, что ей необходимо забрать ребенка из детского сада. Расценив такой отказ как нарушение трудовой дисциплины, директор приказом по школе объявил ей выговор. Правомерно ли поведение Фроловой?

Задача 10. В правовую инспекцию труда поступило заявление от работников ОАО «Зангари» о нарушении работодателем законодательства об отпусках:

1) Карпенко, приглашенный переводом с другого предприятия, получил отказ в предоставлении отпуска через 3 месяца после поступления на работу;

2) Голенко, имеющему право на отпуск, продолжительностью 31 день, и несовершеннолетнему Сидоренко отказали в замене части отпуска сверх 28 дней денежной компенсацией;

3) Тимошенко, матери четырех детей (3, 8, 14 лет и ребенка-инвалида 17 лет) отказано в предоставлении отпуска в сентябре с присоединением к нему 2-х недель отпуска без сохранения заработной платы;

4) Тарасенко отказали в предоставлении отпуска в июле, когда у него жена родила двойню;

5) заместителю директора Романенко за прогулы уменьшили отпуск на 6 дней и перенесли его с августа на ноябрь;

6) гардеробщик Проценко по производственной необходимости был отозван из отпуска. Подготовьте мотивированный письменный ответ правового инспектора труда на поступившее заявление работников.

Задача 11. Студент 5 курса заочного отделения ВУЗа Иванов устроился на работу электрогазосварщиком с 1 февраля, а через три месяца потребовал предоставления ученического отпуска для сдачи итоговых государственных экзаменов. Требование работодателем было выполнено. В декабре этого года он обратился к работодателю с просьбой предоставить ежегодный основной и ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск за работу во вредных условиях труда. Работодатель отказал в предоставлении отпусков, указав, что право на отпуск у Иванова не возникло, т.к. он использовал учебный отпуск, месяц был временно нетрудоспособен, участвовал в забастовке.

Оцените ответ работодателя.

Задача 12. Кому и какой продолжительности работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 1) инвалиду II группы Кашину;
- 2) ветерану боевых действий Любимову;
- 3) Бабушкиной в связи с заключением брака;
- 4) несовершеннолетнему Котову;
- 5) матери двух несовершеннолетних детей для сопровождения их на отдых;
- 6) Пушкину для встречи жены из роддома.

Каковы последствия использования отпусков без сохранения заработной платы?

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу, отразив отклонения режима рабочего времени от общих правил, действующих у конкретного работодателя (сверхурочная работа, ненормированный рабочий день, дежурства, работа в ночное время, работа в выходной и праздничный день)

№ п/п	Виды отклонений	Нормы права	Порядок введения	Виды компенсации

2. Дайте сравнительную характеристику видов рабочего времени, заполнив таблицу:

№ п/п	Критерии различия	Нормальное рабочее время	Сокращенное рабочее время	Неполное рабочее время
	Продолжительность			
	Порядок установления			
	Оплата труда			
	Иные			

3. Охарактеризуйте различные виды режимов рабочего времени, заполнив таблицу (при ответе необходима ссылка на соответствующие нормы права):

№ п/п	Виды режимов рабочего времени	Порядок установления	Сфера применения	Особенности

4. Охарактеризуйте различные виды времени отдыха, заполнив таблицу:

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

5. Составьте схему «Виды отпусков» (не менее 20 позиций), заполнив таблицу:

№	Виды отпусков	Кому предоставляется	Продолжительность	Основания предоставления (норма права)

6. Заполните таблицу, указав категории работников, имеющих удлиненный ежегодный основной оплачиваемый отпуск (не менее 15 позиций):

№	Категория работников, вид работ, производств	Продолжительность ежегодного отпуска	Нормативный правовой акт

7. Проанализируйте содержание понятия «время отдыха» и его соотношение с понятием «внерабочее время». Установленную взаимосвязь изобразите графически.

8. Возможно ли предоставление отпуска продолжительностью один день? Если да, то каков порядок его предоставления?

9. Составьте проекты приказов: об отзыве работника из отпуска; о замене части отпуска денежной компенсацией; о переносе части отпуска в связи с болезнью работника.

Вопросы для коллоквиума:

1. Понятие рабочего времени и нормирование его продолжительности.
2. Виды рабочего времени по продолжительности: нормальная, сокращенная продолжительность рабочего времени и неполное рабочее время.
3. Работа за пределами продолжительности рабочего времени, установленной для данного работника: сверхурочная работа, ненормированный рабочий день, дежурства.
4. Работа в ночное время, в выходные и праздничные дни.

5. Режим рабочего времени: понятие, содержание и порядок установления.
6. Особые режимы рабочего времени.

Тема 7. Оплата и нормирование труда

Методические указания для студентов

В содержании категории «заработная плата» различают два аспекта: экономический и правовой. В экономическом смысле заработная плата представляет собой стоимость и цену труда. Как правовая категория заработная плата есть не что иное, как денежное вознаграждение, выплачиваемое работодателем работнику за труд в установленном сторонами трудового договора размере, в пределах, определяемых законодательством, социально-партнерскими соглашениями, коллективными и трудовыми договорами. Заработная плата как правовая категория раскрывает конкретные права и обязанности участников трудового правоотношения по поводу оплаты труда. Право на получение заработной платы имеет работник, который полностью выполнил норму рабочего времени и свои трудовые обязанности (норму труда). Из этого правила есть исключения.

В качестве одного из основных принципов, действующих в сфере труда ст. 2 Трудового Кодекса определяет обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы, обеспечивающей достойное человека существование для него самого и его семьи, и не ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда. Важно подчеркнуть, что сегодня существуют два метода правового регулирования оплаты труда: централизованное (государственное) нормирование и локальное (договорное) регулирование. Главной особенностью является значительное сужение государственного нормирования, поскольку источником заработной платы работников производственной сферы является хозрасчетный доход предприятия. Государственное нормирование представляет собой установленное государством таких норм оплаты труда, которые являются обязательными для сторон любого трудового договора. Договорное регулирование включает два уровня: коллективный и индивидуальный. Первый имеет две правовые формы (социально-партнерское соглашение и коллективный договор), второй осуществляется на уровне работник-работодатель. Именно здесь осуществляется конкретизация тех условий заработной платы, которые содержатся в законодательстве, соглашениях и коллективных договорах, применительно к конкретному правоотношению.

Самым внимательным образом студентам следует подойти к изучению вопросов, связанных с реформированием системы оплаты труда работников бюджетной сферы, введением профессиональных квалификационных групп, обеспечивающих дифференцированную (т.е. различную) оплату труда. При изучении правовой организации оплаты труда студенты должны разобраться с теми системами заработной платы, которые ныне применяются на предприятиях, в организациях и учреждениях. Под системой оплаты труда понимается способ установления соотношения между затраченным трудом и размером заработной платы. В настоящее время, как правило, применяются две системы оплаты: повременная и сдельная. Та и другая могут дополняться премиальной системой. На предприятиях может быть введена и другая система, так как право ее выбора принадлежит предприятию и реализуется в коллективном договоре.

В структуре оплаты труда различают основную и дополнительную части. Трудовой Кодекс РФ предоставляет возможность установления заработной платы работникам организаций, финансируемых не за счет бюджета и работодателей физических лиц коллективными договорами, локальными актами и собственно трудовыми договорами. Однако условия оплаты и стимулирования работников не могут быть хуже тех, которые в самом общем виде установлены законодательством.

Вопросы для изучения

1. Заработная плата: понятие, структура.
2. Методы правового регулирования оплаты труда.
3. Основные государственные гарантии по оплате труда работников.
4. Формы и системы оплаты труда.
5. Тарифная система оплаты труда и гибкая модель ее регулирования.
6. Реформирование системы оплаты труда работников бюджетной сферы.
7. Стимулирующие выплаты: виды и порядок их установления.
8. Оплата труда при отклонении от нормальных условий работы.

9. Порядок и сроки выплаты заработной платы. Ограничение удержаний из заработной платы.
10. Ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы.
11. Нормирование труда. Порядок установления норм труда.

Задачи для практических занятий

Задача 1. В связи с участвовавшими случаями несвоевременной выплаты заработной платы, работники консервного завода, заручившись поддержкой профсоюзного комитета, потребовали у работодателя выплаты причитающейся им заработной платы собственными векселями завода. Администрация завода отказалась выполнить заявленные работниками требования, ссылаясь на то, что законодательство, а именно ст. 131 Трудового Кодекса РФ, а также действующий на заводе коллективный договор, не предусматривают возможности выплаты заработной платы векселями завода. Правомерны ли требования работников? Какая ответственность работодателя предусмотрена действующим законодательством за несвоевременную выплату работникам заработной платы?

Задача 2. Генеральный директор обувной фабрики, осуществлявшей выплату работникам заработной платы через кассу предприятия, принял решение о перечислении причитающейся работникам заработной платы на открытые для них лицевые счета в отделении Сберегательного Банка. Во исполнение принятого решения, работникам были выданы пластиковые карточки, на территории обувной фабрики поставлен банкомат.

Работник фабрики Федоров, возражая против перехода на систему получения заработной платы с помощью пластиковой карточки, обратился в суд с требованием о признании неправомерными действий работодателя по изменению способа выплаты работникам заработной платы. В обоснование своих требований Федоров указывал на то, что согласия работников, в частности Федорова, на изменение способа получения заработной платы, работодателем спрощено не было.

Дайте оценку правомерности требований Федорова. Разрешите спор по существу.

Задача 3. В ООО «Белые ночи» оплата труда руководителей и специалистов производилась на основе должностных окладов, зафиксированных в твердой сумме в штатном расписании, утвержденном генеральным директором. 23.07.2011 года генеральный директор ООО «Белые ночи» издал приказ об изменении с 25.07.2011 года оплаты труда руководителей и специалистов предприятия, установив им должностные оклады в процентах от прибыли предприятия по итогам работы за месяц. В приказе также указывалось, что в случае, если в соответствующий месяц ООО «Белые ночи» прибыли не получит, то труд руководителей, специалистов и служащих предприятия за такой месяц будет оплачиваться в размере 1 минимального размера оплаты труда. В приказе генеральный директор предприятия возложил на главного бухгалтера ООО «Белые ночи» обязанность довести данный приказ до сведения всех руководителей, специалистов и служащих предприятия, а также до сведения председателя профсоюзного комитета предприятия.

Какие нарушения трудового законодательства были допущены генеральным директором ООО «Белые ночи»? В каком порядке и при каких условиях работодатель может изменить оплату труда работников?

Задача 4. При обсуждении проекта коллективного договора представители работников предложили включить в него следующие нормы:

- а) считать положение об оплате труда приложением к коллективному договору;
- б) принятие и изменение норм труда и сдельных расценок производить с предварительного согласия выборного органа первичной профсоюзной организации;
- в) размеры повышений оплаты труда за работу в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, сверхурочную работу устанавливаются с предварительного согласия выборного профсоюзного органа.

Представители работодателя возражали против включения данных предложений в проект коллективного договора.

Как разрешить данную ситуацию? Попытайтесь определить позицию законодателя по данным вопросам, используя нормы Трудового кодекса РФ.

Задача 5. В ОАО «Светлоярский хлебокомбинат» принято Положение о вознаграждении по итогам годовой работы организации. В соответствии с Положением рабочему Гурову, проработавшему в организации 15 лет, вознаграждение выплачивается в размере 40% его

среднемесячного заработка. За появление на работе в нетрезвом состоянии Гуров был лишен годового вознаграждения полностью.

Можно ли лишить Гурова годового вознаграждения за данный дисциплинарный проступок? Каков порядок начисления и выплаты годового вознаграждения? Каковы основания полного или частичного лишения работников данного вознаграждения?

Задача 6. Соколов был уволен по п.2 ст. 81 ТК РФ. При расчете с него была удержана денежная сумма за неотработанные дни отпуска, так как увольнение производилось до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск. Соколов не согласился с данным удержанием. Дайте правовую оценку действиям работодателя.

Задача 7. Товаровед ООО «Цветовод» Брагин заключил договор с ООО «Цветовод» о получении ссуды на приобретение строительных материалов для личных нужд. Согласно указанному договору из его месячного заработка должно удерживаться 20%. Кроме того в ООО «Цветовод» поступило решение суда о необходимости удержания из заработной платы Брагина 20 000 рублей в счет погашения задолженности по оплате жилья и коммунальных услуг. Согласно исполнительному листу Брагин также платит алименты на двух несовершеннолетних детей в размере 35% от среднего заработка. Средний месячный заработок Брагина составляет 25 000 рублей.

Каким должен быть размер ежемесячных удержаний из заработной платы Брагина? Дайте правовое обоснование сложившейся ситуации.

Задания для самостоятельной работы

1. Проанализируйте структуру и функционирование механизма правового регулирования заработной платы в современных условиях. Результаты анализа отразите в таблице.

№	Метод правового регулирования заработной платы	Источники права	Общая характеристика
	Государственное нормирование		
	Негосударственное нормирование (социальное партнерство)		
	Коллективно-договорное регулирование		
	Индивидуально-договорное регулирование		

2. Дайте характеристику различных систем заработной платы, заполнив следующую таблицу.

Системы заработной платы	Основные элементы	Порядок определения заработной платы	Сфера применения данной системы	Преимущества в сравнении с другими системами

3. Ознакомьтесь с Положением об оплате труда работников какой-либо конкретной организации. Какие, на Ваш взгляд, нормы дополняют Трудовой кодекс РФ? Оцените их с точки зрения улучшения (ухудшения) положения работника.

Тема 8. Правовое регулирование охраны труда

Методические указания для студентов

Конституция Российской Федерации в ст. 7 закрепляет, охрану государством труда и здоровья людей, а в ст. 37 к числу основных прав работников относит право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены труда. Обязанность государства охранять труд и здоровье работников в процессе их трудовой деятельности проявляется в первую очередь через систему норм об охране труда и о надзоре за их исполнением.

Основной массив конкретных международных стандартов, детально регламентирующих безопасность и гигиену труда, содержится в конвенциях и рекомендациях МОТ (Международной организации труда).

В широком смысле под охраной труда принято понимать систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающей в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (ч. 1 ст. 209 ТК РФ).

При изучении данной темы, необходимо уяснить понятие охраны труда в двух смыслах – широком (вся совокупность правовых норм, направленная на охрану трудовых прав граждан) и узком (как самостоятельного института трудового права, призванного обеспечить в процессе работы здоровые и безопасные условия труда, мероприятия, предотвращающие производственный травматизм и профессиональные заболевания, а также надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда).

Особое внимание следует уделить изучению норм раздела X Трудового кодекса РФ с учетом изменений, внесенных Федеральным законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации, признании недействующими на территории Российской Федерации некоторых нормативных правовых актов СССР и утратившими силу некоторых законодательных актов (положений законодательных актов) Российской Федерации» (с более поздними изменениями и дополнениями). Также следует обратить внимание на изменения, внесенные федеральным законом от 18.07.2011 № 238-ФЗ «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации», обусловленные необходимостью перехода к новой модели управления профессиональными рисками как непрерывному процессу реализации предупредительных мер в области охраны труда.

Наряду с общими мерами по охране труда, установленными для всех работников, нужно хорошо знать и специальные, дополнительные правила, отражающие особенности регулирования отношений в области охраны труда женщин, молодежи, лиц с ограниченной трудоспособностью, работников с семейными обязанностями. Необходимо изучить нормативные акты, регулирующие вопросы расследования и учета несчастных случаев на производстве, знать, какие несчастные случаи считаются производственными, подлежат расследованию и учету, порядок их расследования, оформления (акт по форме Н-1), особенности расследования групповых несчастных случаев, а также несчастных случаев со смертельным исходом и т.д.

В целях обеспечения конституционного права граждан на охрану труда создана государственная система органов надзора и контроля, в которую входят, во-первых, Федеральная инспекция труда, и, во-вторых, специальные органы, которые осуществляют свои надзорные функции применительно к отдельным объектам, видам деятельности. Общественный контроль за соблюдением законных прав и интересов работников в области охраны труда осуществляют профсоюзы. Высший контроль и надзор за соблюдением и исполнением законодательства РФ, связанного с охраной труда, возложен на органы Прокуратуры РФ.

Вопросы для изучения

1. Понятие охраны труда по трудовому праву Российской Федерации. Нормы и правила об охране труда. Обеспечение прав работников по охране труда.
2. Специальные правила по охране труда лиц, нуждающихся в особой правовой защите: женщин, несовершеннолетних, лиц с пониженной трудоспособностью, работников занятых на работах с вредными условиями.
3. Расследование, учет несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.
4. Государственный контроль и надзор за соблюдением законодательства об охране труда.
5. Общественный контроль за соблюдением законодательства об охране труда.
6. Ответственность должностных лиц за нарушение законодательства об охране труда.

Задачи для практических занятий

Задача 1. Операторы вычислительного центра, использующие персональную вычислительную технику, обратились к работодателю с просьбой о сокращении продолжительности рабочего дня. Работодатель отказал в удовлетворении указанной просьбы, но ввел дополнительные оплачиваемые перерывы в работе и ограничил время работы непосредственно с видеотерминалами.

Правильное ли решение принято работодателем? Дайте аргументированный ответ.

Задача 2. Обжигальщик керамических изделий Костров приказом генерального директора ОАО «Стройфарфор» переведен на должность транспортировщика вагонов с окладом значительно ниже оклада обжигальщика. Основанием для перевода послужили результаты периодического медицинского осмотра, выявившего у работника наличие медицинских противопоказаний для выполнения работ обжигальщика. Костров не согласился с переводом и потребовал предоставления ему равноценной работы и сохранения среднего заработка за все время, пока решается вопрос о его переводе, поскольку считал, что невыполнение им работы имеет место не по его вине.

Проанализируйте данную ситуацию и разрешите ее по существу.

Задача 3. На запрос санитарного врача Роспотребнадзора РФ о гигиенической характеристике красок, используемых при малярных работах, работодатель не представил требуемой информации, объясняя это тем, что поставщик красок отказывается сообщить необходимые сведения, ссылаясь на коммерческую тайну. Санитарный врач вручил работодателю предписание о запрете использования красок при производстве работ. Правомерно ли решение санитарного врача и не превысил ли он своих должностных полномочий?

Задача 4. Рабочие Волков и Зайцев обратились к администрации цеха с просьбой заменить им старую спецодежду на новую в связи с истечением срока ее носки. Им объяснили, что данный срок не истек, так как Волков два месяца находился в командировке, а Зайцев 3,5 месяца болел. Кроме того, они были в отпуске по 42 дня каждый. Вернуться к вопросу рабочим предложили по истечении указанных сроков. Права ли администрация цеха?

Задача 5. В связи с увеличением цен на бензин и недостатком средств администрация завода приняла решение завозить молоко для работников, занятых на работах с вредными условиями труда, один раз в неделю (недельную норму), а не ежедневно. Кроме того, было установлено, что при отсутствии молока работникам может выдаваться сухое молоко, сметана или творог.

Правомерно ли такое решение администрации? Кем устанавливаются нормы бесплатной выдачи молока? Возможна ли замена молока компенсационными выплатами?

Задача 6. Государственный инспектор по охране труда, обнаружив при проверке грубые нарушения правил охраны труда, в результате которых имели место несчастные случаи на производстве, принял следующие решения:

- 1) опломбировать ряд механизмов, находящихся в неисправном состоянии;
- 2) запретить работу на участке горячего литья, где загазованность воздуха в 1,5 раза превышает допустимые нормы (пределы);
- 3) остановить работу сборочного цеха, где оборудование не имело защитных приспособлений и оградительных сеток;
- 4) потребовать от директора увольнения инженера по технике безопасности как не соответствующего занимаемой должности;
- 5) наложить штраф на начальника сборочного цеха.

Правомерны ли действия государственного инспектора по охране труда? Дайте мотивированные ответы по каждому случаю.

Задача 7. Смолкина, имеющая ребенка в возрасте до 1,5 лет, в течение шести месяцев не пользовалась перерывом для кормления ребенка в связи с отдаленностью своего места жительства от организации, где она работала. По истечению указанного периода она потребовала от директора организации уплаты ей за неиспользованные перерывы на кормление ребенка как за работу в сверхурочное время или удлинить ей отпуск на количество дней, которые в сумме составили перерывы, отведенные на кормление ребенка. В удовлетворении ее требований было отказано.

Смолкина обратилась в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам? Дайте оценку правомерности требований работницы.

Задания для самостоятельной работы

1. Заполните следующую таблицу «Специальные правила по охране труда работников отдельных категорий»

№ п/п	Категории работников	Дополнительные льготы и гарантии	Нормы права, предусматривающие особые правила и льготы	Примечание
	Работники, занятые на работах с вредными и опасными условиями труда			
	Женщины			
	Несовершеннолетние			
	Лица с пониженной трудоспособностью			

2. Какие особенности правового регулирования охраны труда предусмотрены для работников сельского хозяйства, транспорта, связи и других сфер деятельности? Приведите не менее 10 примеров. При ответе необходима ссылка на соответствующие нормы права.

3. Какие органы наделены полномочиями по осуществлению государственного надзора и контроля за соблюдением законодательства РФ об охране труда? Ответ оформите в виде таблицы (схемы).

Тема 9: Гарантии и компенсации

Методические указания для студентов

По новому законодатель сформулировал положения о гарантиях и компенсациях работнику, выделив их в отдельный раздел. Случаи предоставления работникам гарантий и компенсаций предусмотрены законом, при этом установлен и источник их предоставления. «Органы и организации, в интересах которых работник исполняет государственные или общественные обязанности (присяжные заседатели, доноры и другие), производят работнику выплаты в порядке и на условиях, которые предусмотрены Трудовым Кодексом, федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации. В указанных случаях работодатель освобождает работника от основной работы на период исполнения государственных или общественных обязанностей». Государство, таким образом, не возлагает расходы, связанные с исполнением государственных обязанностей, на работодателя, оно несет их самостоятельно. Однако, ст. 186 Трудового Кодекса РФ устанавливает, что «при безвозмездной сдаче крови и ее компонентов работодатель сохраняет за работником его средний заработок за дни сдачи и предоставленные в связи с этим дни отдыха».

К числу основных гарантийных выплат, таким образом, относятся:

- выплаты работникам на время выполнения государственных обязанностей;
- выплаты на время выполнения воинской обязанности;
- выплаты, связанные с участием в подготовке коллективных договоров и соглашений;
- выплаты за время повышения квалификации с отрывом от работы;
- выплаты донорам и др.

Наряду с гарантийными выплатами законодательство указывает также на гарантийные доплаты. Их различие состоит в том, что если выплаты предусмотрены за время освобождения от работы, то доплаты – при наличии работы, в случаях имеющегося при этом снижения заработка. Это – доплата несовершеннолетним работникам, имеющим сокращенный рабочий день, доплата за время простоя, при некоторых переводах на другую нижеоплачиваемую работу и в других случаях.

Вопросы для изучения

1. Понятие и виды гарантий и компенсаций, случаи их предоставления.
2. Гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки, при переезде на работу в другую местность.
3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

5. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
6. Иные гарантии и компенсации, предусмотренные трудовым законодательством..

Задачи для практических занятий

Задача 1. 06.03.2011 года с уборщицей служебных помещений ООО «Полет» Померанцевой был расторгнут трудовой договор в связи с сокращением численности работников. 26.03.2011 года Померанцева обратилась в органы службы занятости для постановки ее на учет в качестве безработной. В течение двух месяцев со дня увольнения Померанцева не работала, в связи с чем по месту прежней работы в ООО «Полет» за ней сохранялся средний месячный заработок. 03.06.2011 года Померанцева была трудоустроена, о чем органом службы занятости ей была выдана соответствующая справка. 04.03.2011 года Померанцева обратилась к бывшему работодателю ООО «Полет» с заявлением о сохранении за ней среднего месячного заработка в течение третьего месяца со дня увольнения, т.к. большую часть третьего месяца она была безработной. Работодатель ООО «Полет» в удовлетворении изложенной в заявлении Померанцевой просьбы отказал, мотивируя тем, что средний заработок за третий месяц со дня увольнения сохраняется лишь за теми работниками, которые не были трудоустроены на последнюю дату месяца. Разрешите спор по существу.

Изменилось ли бы решение задачи, если бы Померанцева обратилась в органы службы занятости 07.03.2011 года? Какие гарантии и компенсации предусмотрены действующим законодательством работникам, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с сокращением численности или штата работников организации?

Задача 2. Слесарь ООО «Конструктор» Голубев, обучающийся без отрыва от производства в техническом институте по специальности «Машиностроение», обратился к работодателю ООО «Конструктор» с заявлением о предоставлении ему дополнительного отпуска с сохранением среднего заработка для прохождения промежуточной аттестации на первом курсе. Работодатель ООО «Конструктор» в удовлетворении заявления Голубева отказала, мотивируя тем, что обязанность предоставления дополнительных отпусков с сохранением среднего заработка у работодателя возникает в случае, если работник проходит обучение по направлению от предприятия, а Голубев обучается по собственной инициативе. Кроме того, дополнительный отпуск с сохранением среднего заработка предоставляется только тем работникам, которые получают специальное образование впервые, в то время как Голубев окончил педагогическое училище, получив образование по специальности «Социальный работник».

Дайте оценку доводам работодателя. Какие гарантии и компенсации предоставляются работникам, совмещающим работу с обучением?

Задача 3. В ООО «Ромашка» действует выборный представительный орган работников Совет трудового коллектива (СТК) в количестве 7 человек. Его председатель Галкина на очередном заседании объявила всем членам СТК о необходимости проводить заседания каждую неделю по вторникам с 15 до 17 часов для решения текущих неотложных вопросов. Директор, узнав о таком решении, был крайне возмущен, так как это отнимает много рабочего времени и работники – члены СТК не успевают выполнять свои трудовые обязанности, и сказал, что разрешает проводить подобные совещания один раз в три месяца в течение одного часа.

Кто прав в данном споре? Каков порядок предоставления гарантий работникам при исполнении общественных обязанностей?

Задача 4. Механик Мохов был призван на военные сборы на 30 дней. Директор издал приказ об освобождении Мохова на время исполнения государственных обязанностей от работы с сохранением за ним места работы без сохранения среднего заработка. Мохов настаивал на сохранении среднего заработка в соответствии с Федеральным законом от 28.03.1998 №53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе». Кто прав в данном споре? Какая норма права подлежит применению при оплате работнику времени участия в военных сборах?

Задания для самостоятельной работы

1. Дайте характеристику гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам в разных случаях, заполнив следующую таблицу.

№ п	Основания предоставления гарантий и компенсаций	Нормы права	Виды предоставляемых гарантий	Виды предоставляемых компенсаций

2. Опираясь на нормативно-правовые акты, укажите виды гарантий и компенсаций, предоставляемых работникам при исполнении государственных обязанностей:

- **в связи с реализацией избирательного права:** участие в качестве члена избирательной комиссии с правом решающего голоса, членов избирательных комиссий с правом совещательного голоса, зарегистрированных кандидатов, доверенных лиц кандидатов и т.д.;

- **в связи с осуществлением правосудия и участием в деятельности правоохранительных органов:** участие в качестве арбитражных заседателей, присяжных заседателей, свидетелей, переводчиков, специалистов, экспертов, понятых, потерпевших, законных представителей потерпевших и т.д.;

- **в связи с выполнением воинских обязанностей:** привлечение работников на время медицинского освидетельствования, медицинского обследования или лечения для решения вопросов о постановке на воинский учет, об обязательной подготовке к военной службе, о призыве или добровольном поступлении на военную службу, призыве на военные сборы, а также на время исполнения ими других обязанностей, связанных с воинским учетом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом или добровольным поступлением на военную службу и призывом на военные сборы;

- **работникам, избранным на выборные должности в государственных органах и органах местного самоуправления:** деятельность депутата Государственной Думы РФ, члена Совета Федерации, деятельность на выборных должностях в государственных органах РФ, субъектов РФ и органах местного самоуправления.

Тема 10. Трудовая дисциплина

Методические указания для студентов

Понятие дисциплина труда является многоаспектным. Прежде всего, студентам необходимо изучить дисциплину труда в экономическом, юридическом, психологическом и т.д. аспектах. Как юридическая категория дисциплина труда выступает в объективном и субъективном смыслах. Поэтому студентам важно проанализировать дефиницию «дисциплины труда», которая разработана в научной литературе и закреплена на законодательном уровне.

Основным локальным нормативным актом, который регулирует дисциплину в организации, является Правила внутреннего трудового распорядка организации. В ст. 189-190 ТК РФ закреплено понятие, содержание и порядок принятия Правил внутреннего трудового распорядка организации. Однако для отдельных категорий работников распространяются Уставы и положения о дисциплине труда, утверждаемые Правительством Российской Федерации. В этом проявляется один из основных принципов трудового права - принцип дифференциации правового регулирования. Студентам необходимо изучить как нормы Трудового кодекса, касающиеся дисциплины труда, так и Уставы и Положения о дисциплине, установить их сходства и отличия.

Основными методами регулирования дисциплины труда являются поощрение за труд и метод принуждения. Поощрение за труд закреплено в ст.191 ТК РФ. В указанной статье дается примерный перечень поощрения за труд. Условно их можно разделить на моральные и материальные. Кроме того, норма ст. 190 ТК РФ предусматривает, что за особые трудовые заслуги перед обществом и государством работники могут быть представлены к государственным наградам. Виды государственных наград и порядок их применения установлены в нормативно-правовых актах Российской Федерации и субъектов. Поэтому студентам необходимо будет изучить как законодательство Российской Федерации, так и субъектов, относящихся данному правовому подинституту. Метод принуждения состоит в применении к нарушителю труда мер дисциплинарного характера. Данные меры применяются нарушителю дисциплины труда в рамках реализации одного из видов юридической ответственности- дисциплинарной ответственности. Студентам, прежде всего, необходимо изучить характерные черты, отличающие дисциплинарную ответственность от иных видов юридической ответственности. Преподавателю, который ведет практическое занятие следует

дать задание составить сравнительную таблицу, в которой указать сравнительную характеристику дисциплинарной ответственности и иных видов ответственности. Кроме того, следует знать виды дисциплинарной ответственности: общую и специальную.

Поскольку дисциплинарная ответственность наступает только за совершение дисциплинарного проступка, следует определиться с понятием и признаками дисциплинарного проступка как виновного неисполнения или ненадлежащего исполнения трудовых обязанностей. В ст.192 ТК РФ даны виды дисциплинарных взысканий: замечание, выговор и увольнение по соответствующему основанию. Однако для отдельных категорий работников возможно установление и иных видов дисциплинарных взысканий, в этой связи студентам следует определиться с дополнительными видами дисциплинарных взысканий, порядке их закрепления в нормативно-правовых актах и легитимности применения. При этом необходимо иметь в виду, что только федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников могут быть предусмотрены другие дисциплинарные взыскания. Особо внимательно следует остановиться на вопросе о порядке применения дисциплинарных взысканий, снятия дисциплинарного взыскания. Студентам следует иметь в виду, что наложение дисциплинарного взыскания является правом, а не обязанностью работодателя. Исключение из этого правила предусмотрено ст.195 ТК РФ, когда работодатель обязан применить дисциплинарное взыскание к руководителю структурного подразделения организации, их заместителям в случае нарушения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения при обращении представительного органа. Следует обратить внимание и на иные особенности данного правового института.

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу, указав виды дисциплинарных взысканий, нормативно-правовые акты, предусматривающие их применение.

№	Нормативно-правовой акт	Виды дисциплинарных взысканий

2. Составьте проекты приказов:

- 1) о наложении дисциплинарного взыскания в виде выговора на юрисконсульта Иванову за систематическое опоздание на работу;

- 2) о награждении Матвиенко ценным подарком (золотыми часами) за выполнение особо сложного задания.

3. Составьте таблицу, в которой укажите сравнительную характеристику дисциплинарной ответственности и иных видов ответственности (гражданско-правовой, уголовной, административной) по следующим критериям: основания ответственности, субъекты ответственности, субъекты, налагающие взыскания, виды взысканий, порядок наложения ответственности.

Критерии	Дисциплинарная ответственность	Гражданско-правовая ответственность	Уголовная ответственность	Административная ответственность
Основания ответственности				
Субъекты ответственности				
Субъекты, налагающие взыскания				
Виды взысканий				
Порядок наложения ответственности				

4. Составьте таблицу, в которой укажите основания увольнений за нарушение трудовой дисциплины, порядок применения данного вида взыскания.

5. Решите задачи

Задача 1. За успешное выполнение сложного задания, заместитель директора по финансам ООО «Лунный свет» Занозов был награжден ценным подарком, и ему была объявлена благодарность.

Может ли работодатель применить сразу два вида поощрений? Какие виды поощрений предусмотрены трудовым законодательством?

Задача 2. Накануне празднования Нового года, 31 декабря, руководство ООО «Форсайт» организовало выезд работников во время рабочего дня в развлекательный центр для игры в боулинг. После этого Голубков и Пeryшкин оказались в состоянии алкогольного опьянения. Директор обратился с вопросом к юристу о возможности привлечения указанных лиц к дисциплинарной ответственности. Подготовьте ответ юриста.

Задача 3. Секретарю Длинноноговой директор ЗАО «Самоцветы» выдал разовую доверенность на получение в ООО «Цвет камыша» картину известного художника. После получения картины, Длинноногова зашла в кафе, откуда картина и была похищена. Директор объявил выговор и взыскал с Длинноноговой стоимость картины в полном объеме. Длинноногова обратилась в суд. В судебном заседании выяснилось, что директор не хотел объявлять ей выговор, но юрист ЗАО «Самоцветы» объяснил ему, что директор обязан наложить дисциплинарное взыскание, кроме того, приказ был объявлен ей под роспись лишь через 34 дня после совершения кражи.

Решите дело. Возможно ли одновременно привлечь работника и к материальной и к дисциплинарной ответственности?

Задача 4. Юристу ООО «КЭВиС» поручили разработать правила внутреннего трудового распорядка, одновременно ему были заданы следующие вопросы:

- 1) В обязательном ли порядке должны быть разработаны правила внутреннего трудового распорядка в организации?
- 2) Можно ли в ПВТР предусмотреть такие виды взысканий, как штраф, перенос отпуска, уменьшение количества дней отпуска на количество дней прогулов?
- 3) Какие виды поощрений за труд можно установить в ПВТР?
- 4) В каком порядке следует принимать ПВТР, если в организации есть профсоюз, объединяющий 30 работников из 100, и действует совет трудового коллектива?

Подготовьте ответ юриста.

Тема 11. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников

Методические указания для студентов

В современных условиях необходимость в профессиональной подготовке, переподготовке и повышении квалификации работников резко возрастает. Это обусловлено, прежде всего, высокими темпами развития научно-технического прогресса и внедрением его достижений во все сферы трудовой деятельности. Система постоянной профессиональной подготовки, переподготовки, повышения квалификации необходима для успешной деятельности любого работодателя и карьерного роста каждого работника. При этом необходимо иметь в виду, что необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель. В ряде случаев, которые предусмотрены федеральными законами и иными нормативными актами, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников. В качестве основных прав работника закреплено право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение своей квалификации в порядке, установленном Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами (ст. 21 ТК РФ). В коллективный договор могут включаться обязательства работников и работодателя по вопросам занятости, переобучения, условия освобождения работников и другие вопросы, определенные сторонами (ст. 41 ТК РФ). Таким образом, свое дальнейшее развитие и конкретизацию рассматриваемый институт нашел в законодательных, подзаконных актах и локальных нормативных актах организаций по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

В отличие от КЗоТ РСФСР (1918, 1922 и 1971 гг.) Трудовой кодекс Российской Федерации (в ред. от 18.10.2007г) закрепил самостоятельный разд. IX «Профессиональная

подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников». Раздел IX содержит гл. 31 «Общие положения» и гл. 32 «Ученический договор» и соответствующие им ст. ст. 196 - 208. В соответствии со ст. 196 Трудового кодекса РФ необходимость профессиональной подготовки и переподготовки кадров для собственных нужд определяет работодатель.

Необходимо изучить порядок определения форм профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей, изучить случаи, когда в соответствии с федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить повышение квалификации работников. Требуется также изучить содержание ученического договора, порядок его заключения.

Задания для самостоятельной работы

1. Укажите отличительные особенности и приведите примеры для каждого вида профессионального обучения:

- 1) профессиональная подготовка;
- 2) переподготовка;
- 3) повышение квалификации.

2. Используя трудовое законодательство и законодательство об образовании, определите соотношение терминов «профессиональная подготовка», «переподготовка», «повышение квалификации» применительно к рабочим и служащим.

3. Пользуясь гл. 26 ТК РФ, составьте таблицу «Продолжительность учебных отпусков работников, совмещающих работу с обучением».

4. Определите, в чём заключаются основные особенности подготовки, переподготовки и повышения квалификации для следующих категорий граждан:

- 1) федеральные государственные служащие;
- 2) безработные граждане и незанятое население.

5. Подготовьте доклады на следующие темы:

1) Соотношения профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации

2) Особенности правового положения субъектов профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

3) Гарантии и компенсации при прохождении профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

4) Право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

5) Особенности ответственности работника за ненадлежащее исполнение условий ученического договора.

6. Решите задачи

Задача 1. Студент 6-го курса заочного отделения экономического факультета Семёнов за 9 месяцев до окончания негосударственного вуза обратился к руководству ОАО «Октябрь» с просьбой предоставить ему один свободный от работы день для подготовки к занятиям. Работодатель отказал в просьбе, сославшись на то, что в организации для всех работников установлены 8-часовой рабочий день и 5-дневная рабочая неделя. Прав ли работодатель?

Задача 2. Захарова поступила в аспирантуру кафедры русского языка и литературы государственного университета, а Бурмистров был прикреплен к этой же кафедре для написания кандидатской диссертации в качестве соискателя. Через год Захарова и Бурмистров обратились к директору гуманитарной гимназии, в которой оба работали в качестве преподавателей, с просьбой о предоставлении дополнительного отпуска с сохранением заработной платы с целью выезда в Москву для прохождения ежегодной аттестации. Директор гимназии согласился предоставить отпуск работникам, но без сохранения заработной платы, мотивируя это тем, что ТК РФ не предусматривает гарантий и компенсаций для лиц, совмещающих работу с получением послевузовского профессионального образования. Дайте юридическую оценку ситуации.

Задача 3. Преподаватель кафедры философии Зимин в течение недели не выходил на работу. В письменных объяснениях он пояснил, что семинары и лекции по философии в объёме, указанном в учебном поручении, он провёл, а сейчас 2 недели, свободные от учебных занятий, он использует для написания научной статьи. Администрация вуза, сочтя причины

отсутствия на рабочем месте неуважительными, объявила Зимину выговор. Оцените правомерность ситуации.

Тема 12. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

Методические указания для студентов

При изучении данной темы следует иметь в виду, что материальная ответственность по трудовому праву состоит в обязанности каждой из сторон трудового договора (работника и работодателя) возместить ущерб, причиненный другой стороне в результате виновного, противоправного неисполнения своих трудовых обязанностей. Соответственно материальная ответственность подразделяется на ответственность работника перед работодателем и ответственность работодателя перед работником.

Необходимо обратить внимание на то, что субъектом материальной ответственности может быть только работник, состоящий (или состоявший в момент причинения ущерба) в трудовых правоотношениях с работодателем, которому он причинил ущерб. Когда ущерб причинен лицом, которое выполняет работу не по трудовому договору, то есть не состоит в трудовых правоотношениях с работодателем, возмещение производится по нормам гражданского права.

Материальная ответственность работника по нормам трудового права может быть применена при наличии одновременно четырех условий: прямого действительного ущерба; противоправности поведения работника, то есть нарушения трудовых обязанностей; причинной связи между действием (бездействием) работника и ущербом; вины работника в форме умысла или неосторожности. Следует разобраться в понятии прямого ущерба, уяснить его отличие от неполученных доходов (упущенная выгода) (ст. 238 ТК РФ). Трудовое право в отличие от гражданского предусматривает два вида материальной ответственности работников: ограниченную и полную. Основным видом является ограниченная материальная ответственность. Она заключается в обязанности работника возместить прямой действительный ущерб, но не свыше установленного законом предела (части) его заработной платы. При ограничении материальной ответственности ущерб, превышающий установленный законом предел, взыскан быть не может. Как общее правило, материальная ответственность в размере прямого действительного ущерба, но не более среднего месячного заработка, применяется во всех случаях, когда законодательством не установлены иные пределы (ст. 241 ТК РФ). Такая ответственность наступает, например, за порчу или уничтожение по небрежности имущества работодателя; в связи с уплатой работодателем штрафа по вине работника или необходимостью для работодателя произвести излишние выплаты и т.д.

При изучении полной материальной ответственности студентам следует рассмотреть наиболее важные вопросы практики применения этого законодательства. Необходимо ознакомиться с руководящими указаниями, содержащимися в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 года № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю» и конкретными материалами судебной практики. Особого внимания заслуживают вопросы об ответственности работников, заключивших письменные договоры о полной материальной ответственности (индивидуальной или коллективной (бригадной)).

Необходимо ознакомиться с содержанием Типового договора о полной индивидуальной материальной ответственности и Типового договора о коллективной (бригадной) материальной ответственности. Важно уяснить порядок возмещения ущерба. Трудовое право установило три формы порядка: добровольная, административная (по распоряжению работодателя) и судебной (ст. 248 ТК РФ). При этом возмещение ущерба производится независимо от привлечения работника к дисциплинарной, административной или уголовной ответственности за действия (бездействие), которыми причинен ущерб.

Вместе с тем не следует путать предел ответственности с ограничением размера ежемесячных удержаний из зарплаты. В соответствии со ст. 138 ТК РФ, общий ежемесячный размер всех удержаний не может превышать 20 %, а в случаях, особо предусмотренных законодательством – 50 % заработной платы, причитающейся к выплате. С вступлением в действие Федерального закона «Об исполнительном производстве» от 02.10.2007 года № 229-ФЗ, размер удержания повышается до 50 % заработной платы. При удержании по нескольким исполнительным документам за работником должно быть сохранено 50 % заработка. Это ограничение не применяется при взыскании вреда, причиненного здоровью, при возмещении

вреда в результате смерти кормильца, а также ущерба, причиненного преступлением. В этих случаях размер удержаний из зарплаты не может превышать 70 % (ст. 99 ФЗ).

Материальной ответственности работодателя перед работником посвящены ст. 234 – 237 ТК РФ. Одной из основных обязанностей работодателя является возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, а также компенсации морального вреда в порядке, установленном ТК РФ, иными федеральными законами (ст. 22 ТК РФ). В ТК РФ, предусмотрены три случая материальной ответственности работодателя: 1) за утрату заработка в связи с незаконным лишением работника возможности трудиться (ст. 234 ТК РФ); 2) за ущерб, причиненный имуществу работника (ст. 235 ТК РФ); 3) за задержку заработной платы и других выплат (ст. 236 ТК РФ).

Кроме того, в ст. 237 ТК РФ, говорится о возмещении морального вреда. Моральный вред (физические или нравственные страдания) возмещается в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора, а в случае возникновения спора – судом. Моральный вред возмещается независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

В основе самостоятельной работы студентов лежит более глубокое и детальное изучение специализированной литературы, нормативно-правовых актов и судебной практики, регулирующих материальную ответственность сторон трудового договора в сфере труда.

Также необходимо учитывать, что в силу своей специфики, отрасль трудового права, соприкасается с другими смежными отраслями права. Поэтому важен вопрос о разграничении сфер регулирования между трудовым правом и смежными отраслями права – гражданским и административным.

Вопросы для изучения

1. Понятие и значение материальной ответственности по нормам трудового права.
2. Основание и общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
3. Материальная ответственность работодателя перед работником.
4. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
5. Материальная ответственность руководителя организации.

Задачи для практических занятий

Задача 1. Иванова была принята на работу, на должность кассира в организацию оптово-розничной торговли. Договор о полной материальной ответственности с Ивановой заключен не был. По истечении месяца работы на Иванову были возложены дополнительные обязанности заведующего кассой в связи с отбытием в длительную командировку исполняющего данные обязанности работника. Исполнение обязанностей зав. кассой было возложено на Иванову приказом по организации, с которым она была ознакомлена под роспись. По вине второго кассира Петровой, произошла недостача денежных средств. На Иванову солидарно в полном объеме была возложена материальная ответственность за обнаруженную недостачу. Кроме того, вместе с наличными денежными средствами были также похищены драгоценности, принадлежащие Директору организации, хранившиеся в сейфе по просьбе директора.

Разрешите сложившуюся ситуацию. Необходимо обосновать свой ответ с точки зрения права.

Задача 2. Директор предприятия поручил водителю доставить в больницу работника, получившего производственную травму. При препровождении больного водитель совершил дорожно-транспортное происшествие, в результате которого был причинен ущерб автомобилю в сумме 20 000 рублей. По факту совершения ДТП водитель был привлечен к административной ответственности в виде штрафа в размере 500 рублей.

Будет ли работник нести материальную ответственность за причинение ущерба организации? Изменится ли размер материальной ответственности в том случае, если с водителем не был заключен договор о полной материальной ответственности?

Задача 3. Относится ли к прямому действительному ущербу:

- 1) обнаруженная в конце рабочего дня недостача в кассе предприятия;
- 2) утерянные кондуктором проездные билеты;
- 3) взысканная судом с организации сумма причиненных ее работником убытков;

- 4) суммы оплаты за вынужденный прогул;
- 5) недостающая сумма от запланированной, но неполученной организацией выручки за розничную реализацию продукции;
- 6) уплаченная организацией по решению ИМНС сумма штрафа;
- 7) расходы на ремонт испорченного имущества;
- 8) сумма выплаченной компенсации морального вреда.

Задача 4. Совет директоров Закрытого акционерного общества «Рассвет» на внеочередном собрании принял решение о приостановлении полномочий Генерального директора ЗАО «Рассвет» в связи с принятием арбитражным судом заявления о признании ЗАО «Рассвет» банкротом. На этом же собрании был избран временно исполняющий обязанности Генерального директора ЗАО «Рассвет». Прежним Генеральным директором было предъявлено требование к ЗАО «Рассвет» о возмещении неполученного им заработка за все время вынужденного прогула и о компенсации морального вреда.

Изменится ли решение компетентного органа по возникшему спору в случае, если арбитражным судом будет вынесено постановление: об отказе в удовлетворении исковых требований?

Задача 5. В гардеробе кафе «Пилигрим» по халатности гардеробщицы Кожевниковой украдена сданная на хранение шуба. Администрация кафе уплатила потерпевшей Валеевой - 10 000 рублей (с учетом степени износа шубы). Директор кафе потребовала от гардеробщицы Кожевниковой внести в кассу предприятия выплаченную сумму потерпевшей или дать согласие на удержание этих денежных средств из ее зарплаты. В своем объяснении по поводу произошедшего инцидента Кожевникова указала, что требования администрации считает незаконными по следующим основаниям: 1) с ней не был заключен договор о полной материальной ответственности; 2) администрация не создала надлежащих условий для работы, так как на период перерыва для отдыха и питания ее никто не заменял.

Администрация не признала уважительными доводы Кожевниковой и произвела своим распоряжением удержание из ее заработной платы 3 500 рублей. Месячный оклад Кожевниковой – 5 000 рублей.

Кожевникова обратилась в суд.

К какому виду материальной ответственности Кожевникова может быть привлечена? Каков порядок возмещения ущерба? В каких размерах возможно удержание при каждой выплате зарплаты?

Задача 6. На заводе ОАО «Промлес» имуществу нескольких работников был причинен материальный ущерб при следующих обстоятельствах:

1. Заведующая производством столовой завода Миронова оставила свою верхнюю одежду (норковую шубу и сапоги) в подсобном помещении столовой, а по окончании рабочего дня не обнаружила своей норковой шубы.

2. Ведущий инженер предприятия – Смирнов оставил свой личный автомобиль на специально оборудованной автостоянке на территории примыкающей к заводу управлению. В этот день строительная бригада завода производила фасадные ремонтные работы здания заводоуправления (штукатурка, облицовка плиткой и покраска). Во время подъема краном бетонного раствора оборвался трос и часть бетона вылилась из емкости, повредив при этом автомобиль Смирнова.

3. В раздевалке цеха готовой продукции у двух работников завода пропали вещи из шкафов, где они всегда оставляли их во время рабочей смены (у Васильева – кожаная куртка, а у Москвиной денежные средства из портмоне в сумме 15 000 рублей)

Все работники обратились к директору завода с заявлением о возмещении материального ущерба. Решите вопрос о материальной ответственности работодателя в каждом случае.

Задания для самостоятельной работы

1. Проведите сравнительный анализ материальной и дисциплинарной ответственности сторон трудового договора, а также гражданско-правовой имущественной ответственности, выявите их сходства и различия. Результаты анализа отразите в таблице.

Общие черты	Материальная ответственность работника	Материальная ответственность работодателя	Дисциплинарная ответственность	Гражданско-правовая имущественная ответственность
Различия	1.			
	2.			
	3.			

2. Дайте сравнительную характеристику материальной ответственности работодателя и работника и выделите различия в правовом регулировании материальной ответственности указанных субъектов.
3. Разработайте договор о материальной ответственности для работников магазина «Лакомка», если известно, что это магазин самообслуживания, который работает круглосуточно. Работники магазина работают в две смены.
4. Составьте схему, отражающую критерии разграничения материальной ответственности по нормам трудового права и имущественной ответственности за причинение вреда по гражданскому законодательству.

Критерии разграничения материальной ответственности от имущественной

Материальная ответственность по нормам трудового права	Имущественная ответственность по нормам гражданского права
--	--

Темы докладов

1. История развития законодательства о материальной ответственности сторон трудового договора по законодательству России.
2. Материальная ответственность работников по законодательству о труде зарубежных стран.
3. Материальная ответственность работодателя по законодательству зарубежных стран.
4. Проблемы определения размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.
5. Проблемы определения пределов материальной ответственности руководителя организации.

Вопросы для коллоквиума

1. Материальная ответственность по нормам трудового права.
2. Основание и общие условия наступления материальной ответственности сторон трудового договора.
3. Материальная ответственность работодателя перед работником.
4. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.

Тема 13. Защита трудовых прав и свобод. Индивидуальные и коллективные трудовые споры и порядок их разрешения. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права

Методические указания для студентов

Проблеме защиты трудовых прав работников всегда уделялось особое внимание в процессе становления и развития трудового законодательства, поскольку считалось закономерным рассматривать работника в качестве более слабой стороны в социально-экономическом отношении.

Защита трудовых прав работников является одним из основных институтов современного трудового права. Следует учитывать, что одной из целей трудового

законодательства является защита трудовых прав работников. В связи с этим тщательное изучение студентами положений в сфере защиты трудовых прав работников имеет не только большое научно-теоретическое значение, но и способствует формированию необходимых знаний и навыков для правоприменительной деятельности.

Предметом изучения в данном разделе учебной дисциплины является совокупность норм права, регулирующих общественные отношения, связанные с трудовыми правами и законными интересами наемных работников, а также отношения, возникающие по поводу контроля и надзора за соблюдением трудового законодательства России.

Следует исходить из того, что законодательством о труде установлены различные способы по защите трудовых прав и свобод. Такой подход законодателя представляется обоснованным и способствует более полной защите трудовых прав и свобод работников. Статьей 352 Трудового Кодекса РФ закреплены следующие способы защиты трудовых прав и свобод работников: самозащита; профсоюзная защита; государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства; судебная защита.

Студентам следует иметь в виду, что самозащита работниками своих трудовых прав может применяться только в тех случаях, которые предусмотрены законом. В правоприменительной практике весьма часто встречаются случаи, когда работники неграмотно используют правовой механизм самозащиты. В частности, весьма распространена ситуация, когда работники фактически приостанавливают осуществление трудовой деятельности без надлежащего письменного уведомления работодателя об этом. Студентам необходимо уяснить, что в целях самозащиты трудовых прав работник имеет право отказаться от выполнения работы только в тех случаях, которые определены федеральным законом.

Самостоятельным направлением в сфере защиты трудовых прав работников является профсоюзная защита. В советском законодательстве о труде профсоюзы обладали более сильным правовым статусом. Можно констатировать, что согласительные права профсоюзной первичной организации заменены лишь мнением профсоюзного органа, не обязательным для работодателя. Основные права профсоюзов в сфере трудовых отношений определены Федеральным законом «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.1996г. Студентам следует исходить из того, что защитная функция проявляется профсоюзами в разных направлениях, основными из которых следует признать: во-первых, учет мнения первичной профсоюзной организации при принятии локальных нормативных актов (например, Правила внутреннего трудового распорядка; График сменности; График отпусков и т.д.); во-вторых, учет мнения профсоюзной организации при совершении отдельных правоприменительных действий (например, при расторжении трудового договора по инициативе работодателя); в-третьих, участие профсоюзов в индивидуальных и коллективных трудовых спорах и участие в восстановлении нарушенных субъективных трудовых прав работников.

Основным методом защиты трудовых прав работников является государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства. Глава 56 Трудового Кодекса РФ предусматривает систему государственных инспекций по осуществлению государственного надзора, которая включает в себя: 1. Федеральную инспекцию труда; 2. Госпромгортехнадзор; 3. Госэнергонадзор; 4. Госсанэпиднадзор.

Следует проводить границу между понятиями «надзор» и «контроль». Надзор за соблюдением трудового законодательства означает проверку законности решений работодателя, а контроль – проверку этого решения с точки зрения не только законности, но и целесообразности.

Трудовые споры следует рассматривать как явление, свойственное природе трудовых отношений, в основе которого лежат объективные противоречия между интересами работодателя и работника. Эти противоречия обусловлены различием социально-экономического положения работника и работодателя. Нормы трудового права, определяющие понятие и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров, образуют самостоятельный институт трудового права, имеющий собственные принципы. При рассмотрении вопроса об индивидуальных трудовых спорах необходимо определить понятие индивидуального трудового спора. Следует иметь в виду, что не любой конфликт между работником и работодателем можно признать индивидуальным трудовым спором, а только тот, который имеет признаки, указанные в ст. 381 ТК РФ. Индивидуальные трудовые споры могут быть классифицированы по

различным основаниям. Например, в зависимости от порядка рассмотрения, от предмета спора и т.д.

Досудебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется ТК РФ и иными федеральными законами, а судебный порядок, помимо этого, регламентируется ГПК РФ. При изучении порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров комиссией по трудовым спорам необходимо обратить внимание на процедуру формирования КТС, ее состав и подведомственность споров, порядок их рассмотрения, а также исполнения и обжалования решения КТС.

В состав КТС входят представители работников и работодателя. Трудовой кодекс не устанавливает обязанности участия в качестве представителей той или иной стороны только членов данного трудового коллектива, нет ограничений и по иным характеристикам (квалификационным, возрастным и т.д.). Подведомственность споров КТС определена в ст. 385 ТК РФ. В компетенцию КТС не входит рассмотрение споров, которые разрешаются только судом, а также споров с участием некоторых категорий работодателей и работников (например, ст.ст. 308, 348 ТК РФ).

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. В случае пропуска срока по уважительной причине комиссия может его восстановить и разрешить спор по существу. Решение комиссии по трудовым спорам является исполнительным документом и должно оформляться в соответствии со ст. 388 ТК РФ. Оно подлежит исполнению в течение трех дней по истечении десяти дней, предусмотренных на обжалование. Решение КТС может быть обжаловано в суд в 10-дневный срок со дня вручения стороне, обжалующей его. Обжалование решения КТС необходимо отличать от перенесения дела в суд, которое может быть осуществлено работником в случае, если спор не рассмотрен комиссией в установленный срок.

При изучении порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде необходимо обратить внимание на сроки обращения в суд, подведомственность и подсудность индивидуальных трудовых споров, а также особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров (в том числе состав лиц, участвующих в деле) и исполнения решений судов по ним.

При решении задач важно выяснить предмет трудового спора и определить круг вопросов, которые необходимо разрешить. Полезно в письменном виде сформулировать эти вопросы для выявления порядка решения задачи и максимально подробного разбора казуса. При решении задач необходимо делать ссылки на конкретные нормы, содержащиеся в нормативных правовых актах (указать полное наименование, статья, пункт). При этом необходимо изложить содержание нормы, а также ее смысл, раскрыть ее регулирующее значение. Ответы должны быть полными, развернутыми, достаточно аргументированными. На основе теоретических положений и нормативного материала студент должен сформулировать решение, сделать четкие выводы. Возможно, при решении задач студент столкнется с недостатком информации, в связи с этим ему дается возможность домыслить недостающие факты без искажения общего смысла задачи. Если спорная ситуация имеет, на взгляд студента, несколько путей решения, необходимо их указать и аргументировать.

При разборе казусов семинарских занятий по данной теме, прежде всего, студенту необходимо определить подведомственность и подсудность коллективного трудового спора (ст.ст. 22-24 ГПК РФ, ч. 6 ст. 29 ГПК РФ, ст. 413 ТК РФ, п. 1 Постановления Пленума ВС РФ от 17.03.2004 в ред. от 28.12.2006 г.). Особое внимание необходимо уделить главе 61 Трудового кодекса РФ. Рекомендуется обратить внимание на ст.ст. 5.27-5.34, 5.40, 20.26 КоАП), нормы Конституции РФ.

Вопросы для изучения

1. Защита трудовых прав работников: понятие, содержание, способы.
2. Профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства.
3. Защита трудовых прав Федеральной инспекцией труда.
4. Органы власти, осуществляющие государственный надзор (контроль) за соблюдением трудового законодательства: виды, полномочия.
5. Влияние Международной Организации Труда на правовую охрану трудовых прав работников.

6. Понятие индивидуального трудового спора. Принципы рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Классификация индивидуальных трудовых споров.
7. Образование комиссии по трудовым спорам. Компетенция КТС и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС. Исполнение решения КТС.
8. Подведомственность суду индивидуальных трудовых споров, подсудность индивидуальных трудовых споров.
9. Особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров в суде.
10. Особенности исполнения решения суда по индивидуальному трудовому спору.
11. Понятие и этапы коллективных трудовых споров.
12. Порядок разрешения коллективных трудовых споров: выдвижение и рассмотрение требований работников, их представителей; примирительные процедуры.
13. Предупреждение коллективных трудовых споров.
14. Понятие забастовки и порядок ее проведения. Ограничение права на забастовку. Незаконные забастовки.
15. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки.

Задачи для практических занятий

Задача 1. Столяр Пиголкин обратился в комиссию по трудовым спорам в ООО «Луч» в котором просил рассмотреть его трудовой спор с работодателем, оказавшимся предоставить ему отгул за работу в выходные дни. В своем заявлении Пиголкин писал, что если не дадут отгул, то пусть оплатят работу в выходные дни в двойном размере. Однако комиссия по трудовым спорам решила трудовой спор в пользу работодателя, указав в своем решении, что по причинам производственного характера предоставить отгулы работодатель в настоящее время не может, эти отгулы будут работнику предоставлены через 1 месяц. Сформулируйте правовую оценку решению КТС. В какой срок столяр Пиголкин может обратиться в суд?

Задача 2. Ректор Соликамского Государственного Педагогического Института, просматривая поступившую за неделю служебную почту обнаружил 4 заявления граждан о приеме на работу: на должность лаборанта, преподавателя кафедры социологии, председателя профкома, проректора по учебной работе. Путем совершения каких организационно-правовых действий возможно занятие названных должностей? Сформулируйте нормативно-правовое обоснование. Влияет ли способ возникновения индивидуального трудового правоотношения на подведомственность индивидуального трудового спора?

Задача 3. Правительство УР своим распоряжением уволило Главу муниципального образования «Воткинский район» по п.10 ст.81 ТК РФ. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, о взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Подведомственен ли данный иск суду? Существуют ли особенности рассмотрения трудовых споров у этой категории наемных работников?

Задача 4. Иванов работает художником в конструкторском бюро ОАО «Прикамье». Работодатель заключил с Ивановым договор подряда. В ОАО «Прикамье» действует коллективный договор, заключенный между работодателем и работниками.

Распространяется ли действие коллективного договора на Иванова?

Задача 5. По объявлению о приеме на работу, прочитанному в газете «Удмуртская правда» в отдел кадров ОАО «Удмуртнефть» обратился Сидоров С.Ю. Ему было отказано в заключении трудового договора (хотя вакантные места на предприятии были) с формулировкой: «ваша фамилия господин Сидоров будет дискредитировать наше предприятие» - сказал Генеральный директор ОАО «Удмуртнефть». Что такое дискриминация в сфере труда? Что такое необоснованный отказ в заключении трудового договора? Имеет ли место он в данном случае? Определите подведомственность данного спора.

Задача 6. Проверкой, проведенной государственным правовым инспектором труда в АО «Закат», установлено, что:

- а) с приказом о приеме на работу под расписку не ознакомлены 11 человек;
- б) временные переводы на другую работу допускались на срок свыше одного месяца и без учета квалификации работников;
- в) обходные листки содержат перечень 15—20 служб;
- г) с записями в трудовых книжках за последние пять лет не ознакомлены 28 человек;

д) нахождение отдельных работников на сверхурочных работах превышает 200 ч в год (согласование таких работ неоднократно проводилось только с председателем профкома либо профкомом, но после их выполнения);

е) сроки наложения дисциплинарных взысканий нарушаются (так, рабочему склада Сергееву за прогул 5 апреля объявлен выговор приказом от 17 мая);

ж) аттестация вновь организованных рабочих мест по условиям труда не проводится;

з) у работников нет должностных инструкций.

Свидетельствуют ли данные факты о нарушении трудового законодательства? Каковы полномочия государственных инспекторов труда по устранению выявленных недостатков и нарушений, а также принятию мер к нарушителям? Кто и какую ответственность должен нести?

Задача 7. Инженер завода Шишкин обратился в суд с иском о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Иск Шишкина был удовлетворен, однако директор предприятия дал указание службам завода не пропускать Шишкина на территорию организации, а также не выплачивать ему компенсацию за время вынужденного прогула, мотивируя это тем, что решение суда первой инстанции было обжаловано им в кассационном порядке.

Решите дело. Каков порядок исполнения судебных решений по индивидуальным трудовым спорам?

Задача 8. Решением общего собрания работников ООО «Лотос» было постановлено создать на предприятии комиссию по трудовым спорам. Такое предложение было направлено директору ООО «Лотос». Однако директор отказал в создании комиссии, сказав, что не видит в этом практической необходимости, кроме того, создание комиссии не является обязательным на каждом предприятии.

Дайте правовую оценку ситуации.

Задача 9. Ласточкина работала администратором гостиницы «Уют» и была уволена 15 марта 2011г. по пункту 5 части 1 статьи 81 ТК РФ за неоднократное неисполнение трудовых обязанностей. В суде, куда она обратилась с иском о восстановлении на работу, было установлено: 20 января 2011г. в отношении Ласточкиной было применено дисциплинарное взыскание – выговор, 19 февраля 2011г. она опоздала на работу на 2 часа по причине поломки будильника. Решите дело по существу. Какие обстоятельства необходимо выяснить суду для правильного разрешения дела?

Задача 10. Работники городской библиотеки предложили директору создать комиссию по трудовым спорам, но тот был против. Свой отказ он мотивировал тем, что в организации нет ни одного человека с юридическим образованием, который смог бы помочь разрешению индивидуальных трудовых споров.

Вправе ли руководитель отказаться от создания КТС? Как формируются КТС и каковы их полномочия? Обладают ли члены КТС дополнительными гарантиями ^ связи с исполнением обязанностей по рассмотрению трудовых споров? Оплачивается ли деятельность членов КТС? Может ли КТС собираться в рабочее время?

Задача 11. Исполняя решение суда первой инстанции, работодатель издал приказ о восстановлении Стеклова на работе. Одновременно он обжаловал указанное решение в кассационном порядке. При рассмотрении дела в суде второй инстанции решение районного суда о восстановлении на работе было отменено. У работодателя возникли вопросы: как прекратить трудовые отношения со Стековым, какую запись внести в трудовую книжку, издать ли приказ об отмене предыдущего, восстанавливающего работника на работе, или уволить его вновь в связи с решением суда второй инстанции о признании увольнения законным?

Помогите разобраться в ситуации. Составьте соответствующий приказ и сформулируйте запись, которую следует внести в трудовую книжку.

Задача 12. В ходе проведения забастовки, объявленной в поддержку требований работников в соответствии с законодательством об урегулировании коллективных трудовых споров, представитель работодателя и забастовочный комитет пришли к соглашению о разрешении спора. Забастовка по решению забастовочного комитета была прекращена. Однако работодатель уклонился от исполнения заключенного соглашения, в связи с чем забастовочный комитет принял решение о возобновлении забастовки. Соответствующее извещение было

направлено работодателю за три дня до возобновления забастовки. Работодатель обратился в суд с требованием признания забастовки незаконной.

Какова правовая природа соглашения об урегулировании коллективного трудового спора? Какие действия вправе предпринять работники при неисполнении работодателем указанного соглашения? Сформулируйте решение суда.

Задача 13. На заводе «Машиностроитель» в течение трех месяцев работникам начисляли заработную плату, выдавали расчетные листки, а денег не выплачивали.

В какой орган необходимо обратиться работникам в данном случае, если на заводе нет КТС? В каком порядке должны быть рассмотрены требования работников?

Задача 14. При подготовке коллективного договора представители токарного цеха выдвинули требование о предоставлении токарям дополнительного отпуска в связи с тем, что у них очень грязная и напряженная работа. Руководство завода пояснило, что у всех работников станкостроительного завода работа трудная и грязная. Однако в цехах имеется душ и выдается спецодежда. Предоставлять дополнительные оплачиваемые отпуска завод не имеет возможности. Тогда представители работников токарного цеха объявили, что будут проводить забастовку.

Оцените правомерность действий работников токарного цеха и возможность проведения ими забастовки.

Задание для самостоятельной работы

1. Составьте систему нормативно-правовых актов с учетом их степени юридической силы, которые регулируют деятельность профсоюзов.
2. Заполните таблицу, указав конкретные санкции и нормативные акты их устанавливающие в сфере реализации юридической ответственности работодателя за нарушения трудовых прав граждан:

Уголовная ответственность должностных лиц работодателя за нарушения трудовых прав работников	Административная ответственность работодателя за нарушения трудовых прав работников	Дисциплинарная ответственность должностных лиц за нарушения трудовых прав работников	Материальная ответственность за нарушения трудовых прав работников

3. Проведите сравнительный правовой анализ в сфере особой социально-правовой защиты следующих категорий работников:

Льготы и гарантии в труде женщин	Льготы и гарантии в труде несовершеннолетних	Льготы и гарантии в труде инвалидов	Льготы и гарантии в труде работников Крайнего Севера и приравненных местностей

4. Укажите перечень Конвенций Международной Организации Труда, ратифицированных Российской Федерацией, которые регулируют вопросы защиты трудовых прав работников.
5. Перечислите локальные акты, которые работодатель принимает с учетом деятельности первичной профсоюзной организации.
6. Перечислите сферы деятельности работодателя, в которых осуществляется государственный надзор за безопасным ведением работ в промышленности.
7. Охарактеризуйте порядок инспектирования работодателей государственными инспекциями труда.
8. Какие акты прокурорского реагирования могут быть принесены прокурорскими работниками в адрес тех работодателей, которые нарушают трудовые права работников? Обоснуйте свой ответ.
9. Какие сферы деятельности работодателя контролирует государственный санитарно-эпидемиологический надзор?

10. Укажите отличия индивидуальных трудовых споров от коллективных трудовых споров в таблице:

Критерий	Индивидуальные трудовые споры	Коллективные трудовые споры
Предмет спора		
Субъекты		
Подведомственность рассмотрения		

11. Укажите принципы правового регулирования рассмотрения индивидуальных трудовых споров в таблице:

Принцип правового регулирования	Краткая характеристика	Реализация данного принципа в действующем законодательстве

12. Составьте схему «Порядок разрешения коллективного трудового спора».

13. 20 мая 2011 года 56 артистов оркестра Государственного академического театра оперы и балета им. М.И.Глинки выдвинули к его руководству следующие требования:

- 1) увеличение контрактных надбавок в два раза;
- 2) уменьшение норм спектаклей до 14 и 16 соответственно категориям;
- 3) ограничить количество вызовов (спектаклей и репетиций включительно) до 35;
- 4) исключить репетиции до и после утренних спектаклей;
- 5) опубликовать зарплаты художественного руководства, их заместителей и дирижеров.

Данные требования, которые впоследствии дополнялись и разъяснялись на собрании артистов оркестра 01.06.2011, были переданы руководству театра как предупреждение о забастовке.

Фактическая численность работников театра – 485 чел., артистов оркестра – 64 чел.

1 июня 2011 года художественный руководитель театра для разрешения коллективного трудового спора издал приказ о создании примирительной комиссии, в результате работы которой согласие между работодателем и работниками достигнуто не было.

5 сентября 2011 года на собрании артистов оркестра Театра, на котором присутствовал 51 человек, было принято решение о начале забастовки в день открытия театрального сезона 17 сентября 2011 года.

Руководство театра о начале предстоящей забастовки было уведомлено в письменной форме 6 сентября 2011 года.

17 сентября 2011 года артисты оркестра театра приостановили свою трудовую деятельность.

Художественный руководитель театра обратился в суд с заявлением о признании забастовки незаконной, ссылаясь на нарушения норм трудового законодательства при ее объявлении. Аргументировал требования тем, что оркестра не является обособленным структурным подразделением театра, в силу чего его коллектив неправомочен самостоятельно, без соответствующего решения всего коллектива театра, объявлять забастовку. Полагал, что заявленные работниками требования не могут являться предметом коллективного трудового спора.

Представители работников - артистов оркестра заявленные требования не признали. Обосновывая положение оркестра как обособленного структурного подразделения театра, ссылались на автономность его работы, наличие самостоятельного режима и графика работы, особым характером оплаты труда, возможностью работы театра без участия оркестра с использованием фонограмм или иного сопровождения. В качестве примера сослались на оперный спектакль 17 сентября 2010года, состоявшийся под аккомпанемент рояля. Указали, что предписания закона о сроках, процедуре и характере требований ими учтены и соблюдены.

Какое решение должен вынести суд? Подготовьте решение суда.

Тема 14. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Методические указания для студентов

Для трудового права, как и для любой другой отрасли права, характерным является единство, свидетельствующее о внутренней, неразрывной связи всей совокупности норм, регулирующих общественные отношения в сфере труда. Тем не менее, единство в целом общих норм трудового права не исключает дифференциации, то есть различий или разнообразия в средствах правового регулирования трудовых отношений отдельных категорий работников. Дифференциация правового регулирования труда объективно обусловлена развитием общественной организации труда, наличием вредных или опасных условий труда, вовлечением в производство таких работников, которые требуют специальной защиты (женщин, несовершеннолетних, инвалидов и т.д.).

Трудовой кодекс РФ, предусматривая дифференциацию правового регулирования труда, посвятил ей раздел XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников». Тем не менее, дифференциация правового регулирования трудовых отношений не сводится только к названному разделу, а отражена в других разделах Кодекса и в специальном законодательстве, что так же должно быть учтено при изучении настоящей темы. Необходимо так же обратить внимание на то, что дифференциация правового регулирования труда в современных условиях осуществляется по объективным и субъективным критериям, каждый из которых необходимо детально проанализировать. Так, объективная дифференциация осуществляется по следующим основаниям: природно-климатические условия труда; географическое расположение и отраслевые особенности работодателя; техногенные факторы; организационно-правовая форма работодателя; условия и специфика труда и др. Субъективными основаниями дифференциации выступают физиологические особенности организма, пол, возраст, семейное положение, гражданство работника.

Анализируя Трудовой кодекс РФ с точки зрения наличия в нем норм о дифференциации необходимо так же определить ее пределы и провести разграничение с дискриминацией в сфере труда, поскольку как дифференциация, так и дискриминация предполагают установление определенных различий. Приступая к рассмотрению непосредственно вопроса «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» необходимо в первую очередь определить, что подразумевает законодатель под конкретной категорией работников. Так, например, необходимо раскрыть понятие «лица с семейными обязательствами», «руководитель организации», «совместительство», «сезонный работник», «временный работник», «вахтовый метод работы», «надомный труд», «лицо с пониженной трудоспособностью». При подготовке ответа на вопрос «Особенности заключения трудового договора с отдельными категориями работников» необходимо обратить внимание на стадию заключения трудового договора, а именно: 1) на порядок приема на работу; 2) перечень документов, которые необходимо предоставить при заключении трудового договора отдельным категориям граждан (например, несовершеннолетним, работника транспорта); 3) на особенности установления испытательного срока (например, в отношении сезонных работников); 4) непосредственно на возможность заключения срочного трудового договора с определенной категорией граждан.

Особое внимание следует уделить рассмотрению вопроса «Особенности прекращения трудового договора с отдельными категориями работников», так как именно ответ на указанный вопрос позволяет дать представление о дополнительных основаниях прекращения трудового договора, что позволяет составить целостную картину оснований прекращения трудового договора.

Вопросы для изучения

1. Дифференциация правового регулирования труда: понятие, предпосылки, критерии, способы осуществления. Отличие дифференциации от дискриминации.
2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет
4. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации
5. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству
6. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев
7. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах
8. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом

9. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц
10. Особенности регулирования труда надомников
11. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях
12. Особенности регулирования труда работников транспорта
13. Особенности регулирования труда педагогических работников
14. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а так же в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей
15. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций
16. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров
17. Особенности регулирования труда медицинских работников
18. Особенности регулирования труда творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении произведений, профессиональных спортсменов
19. Особенности регулирования труда лиц с пониженной трудоспособностью
20. Особенности регулирования труда иностранных граждан в России.

Задачи для практических занятий

Задача 1. Сергеева, воспитывающая шестилетнего ребенка без мужа, систематически опаздывала на работу, допускала прогулы и появление на работе в нетрезвом виде. При этом она оправдывала свое поведение трудностями жизни одинокой матери. При проведении мероприятий по сокращению штата её должность была сокращена, а Сергеева уволена по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере среднемесячного заработка. При выдаче Сергеевой трудовой книжки начальник отдела кадров сказал ей, чтобы она не обращалась никуда с жалобой, поскольку ее нарушения трудовой дисциплины зафиксированы в деле и она давно заслужила увольнения.

Оцените законность увольнения Сергеевой.

Задача 2. На заседании совета директоров ЗАО «Кристалл» 15 мая 2011 г. новым генеральным директором был избран Бабаев. Приступив к своим обязанностям, он издал приказ об увольнении прежнего директора Уколова на основании п. 9 ч. 1 ст. 81 ТК РФ – за продажу 7 мая прошлого года пяти легковых автомобилей ЗАО по ценам ниже рыночной. Уколов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. Он указал, что срок его трудового договора истекает только 25 декабря текущего года. Никаких противоправных действий, которые могли бы послужить основанием к досрочному расторжению трудового договора, он не совершал, сочная продажа автомобилей была вызвана необходимостью рассчитаться с работниками по заработной плате.

Решите дело.

Задача 3. Трошкин был принят на работу приказом от 4 февраля 2011 г. в качестве экспедитором сроком до 2 месяцев на время отсутствия Полоненко, заболевшего и находящегося на стационарном лечении. 10 марта 2011 г. Полоненко вышел на работу, а Трошкин был уволен с формулировкой «в связи с истечением срока временной работы». Через три дня Трошкин снова был принят на ту же должность и в прежнем порядке, поскольку Полоненко вновь заболел. 24 мая 2011 г. Полоненко вышел на работу, а Трошкин был в тот же день уволен с формулировкой «в связи с возвращением постоянного работника». Трошкин возражал против увольнения и обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Решите дело.

Задача 4. Инвалид II группы Киселева заключила с издательством «Урал» трудовой договор о выполнении работы на дому. По поручению издательства она печатала рукописи на собственном компьютере; оплата производилась ежемесячно из расчета 10 руб. за страницу. Однажды, увидев по телевидению передачу о льготах инвалидов в сфере труда, Киселева потребовала оплатить ей сверхурочную работу, поскольку, не зная об установлении для инвалидов сокращенного рабочего времени, она ежедневно работала по 8 часов. Женщина заявила так же требование о компенсации ей расходов на электроэнергию.

Подлежат ли удовлетворению требования Киселевой? Имеет ли она право привлекать к выполнению работы свою 13-летнюю дочь?

Задача 5. Норильский строительный комбинат пригласил на работу строителей из Ижевска. С ними были заключены трудовые договоры сроком на 2 года, согласно которым комбинат обязался оплатить расходы по переезду, куда входили стоимость проезда, провоза багажа, суточные за время в пути. Проезд членов семьи работодатель оплачивал лишь наполовину, ссылаясь на ст.169 ТК РФ, по которой конкретные размеры возмещения расходов определяются соглашением сторон трудового договора. По прибытии в Норильск строители предъявили требование увеличить компенсационные выплаты.

Обоснованны ли их требования? Законно ли в данном случае заключение срочного трудового договора?

Задания для самостоятельной работы

1. Используя Трудовой кодекс РФ, а так же иные нормативные акты, составьте таблицу «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников»:

№ п/п	Категория работников	Заключение трудового договора	Изменение трудового договора	Расторжение трудового договора	Рабочее время	Время отдыха	Оплата труда
-------	----------------------	-------------------------------	------------------------------	--------------------------------	---------------	--------------	--------------

2. Укажите различия в правовом регулировании условий труда работников, заключивших трудовой договор на срок до 2 месяцев, и работников, занятых на сезонных работах. Результат отразите в форме таблицы.

3. Подготовьте презентацию «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников», выбрав заинтересовавшую Вас категорию работников.

4. Решите задачи.

Задача 1. Директор авиапредприятия издал приказ, обязывающий всех работников пройти дактилоскопию. Профсоюз работников гражданской авиации заявил, что это является нарушением прав личности, и призвал работников предприятия к забастовке. Некоторые сотрудники отказались проходить процедуру дактилоскопии и не вышли на работу.

Дайте правовую оценку действиям директора, профсоюза, работников.

Задача 2. Инженер-программист Аськин в свободное время подрабатывал чтением лекций в политехническом институте на условиях почасовой оплаты. По окончании учебного года Аськин, отработавший с октября по май 298 часов, потребовал предоставить ему оплачиваемый отпуск и внести в трудовую книжку запись о работе по совместительству. Администрация вуза возражала, ссылаясь на то, что с ним не был заключен письменный трудовой договор.

Обоснованны ли требования Аськина?

Задача 3. Определите структуру заработной платы доцента Удмуртского государственного университета, если известно, что ему присвоена ученая степень кандидата юридических наук.

Какие критерии определения размеров оплаты труда преподавателей высших учебных заведений установлены российским законодательством? Может ли вуз самостоятельно устанавливать надбавки и доплаты своим сотрудникам? Оказывает ли влияние на заработную плату то обстоятельство, что Удмуртский государственный университет является организацией, финансируемой из государственного бюджета?

Задача 4. Охранник женского монастыря Богатырев был уволен до истечения срока трудового договора с формулировкой «за оскорбление религиозных чувств верующих». Причиной послужил тот факт, что охранник во время дежурства допускал вольные замечания по отношению к послушницам монастыря. Богатырев обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. Решите дело.

Задача 5. Муниципальное предприятие пригласило на работу бригаду чешских строителей. Какими нормативными актами урегулирован труд иностранных граждан в России? Каковы особенности заключения, прекращения трудового договора с иностранными гражданами?

Вопросы для коллоквиума:

1. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.

2. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет
3. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации
4. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству
5. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев
6. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах
7. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом
8. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц
9. Особенности регулирования труда надомников
10. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях

Тема 15: Особенности регулирования труда государственных и муниципальных служащих

Методические указания для студентов

Цель темы состоит в изучении содержания юридических норм, регулирующих отношения в сфере труда государственных служащих Российской Федерации, в раскрытие важнейших правовых положений и принципов, регулирующих труд государственных служащих. Студенты должны научиться находить и правильно использовать нормативные акты о государственной службе России, основополагающие постановления Пленума Верховного Суда РФ, а также международно-правовые акты, в частности конвенции и рекомендации МОТ (Международной организации труда).

Студент должен хорошо разобраться в правовой природе служебно-трудовых отношений, их особенностях, субъектном составе. Особое внимание следует обратить, что нанимателем в служебных отношениях согласно ст. 10 ФЗ «О системе государственной службы РФ» от 27.05.03 г. является РФ или соответствующий субъект РФ. В связи с чем необходимо специфику правового статуса данного работодателя, иметь четкое представление о его представителях, полномочных реализовывать его полномочия и их объем. Изучая данную тему студентам в первую очередь необходимо изучить ФЗ «О государственной гражданской службе», разобраться с понятием государственной гражданской службы, ее признаками и отличиями от иных видов государственной службы. Поскольку одним из главных правообразующих признаков государственной гражданской службы, является понятие государственной должности, студентам следует четко представлять, что только на части государственных должностей осуществляется государственная служба, есть перечень государственных должностей, исполнение обязанностей по которым не входит в понятие государственной службы, и на них не распространяется правовой статус государственных служащих, чем прямо указано в ст. 1-3, 13 «ФЗ «О государственной гражданской службе». Студентам также необходимо хорошо знать порядок учреждения и классификацию квалификационные требования государственных гражданских должностей (ст.8-12 ФЗ «О государственной гражданской службе»

Основы правового статуса государственных гражданских служащих определены с главы 3 ФЗ «О государственной гражданской службе», студентам необходимо четкое представление об основных правах (ст.14 ФЗ), обязанностях (ст.15 ФЗ), ограничениях и запретах, связанных с гражданской службой (ст.16,17 ФЗ), понятие конфликта интересов и порядок его урегулирования (ст. 19 ФЗ). Студенты должны четко представлять особенности правового регулирования поступления на государственную службу (ст.21-27 ФЗ), правового регулирования прохождения государственной гражданской службы. (Аттестация - ст.48 ФЗ, конкурсный экзамен, присвоение классных чинов – ст.49 ФЗ, переводы и перемещения – ст.28-31 ФЗ, отстранение от ГГС – ст. 31 ФЗ, правового регулирования прекращения государственной гражданской службы ст. 33-41 ФЗ).

Вопросы для изучения:

1. Понятие и место службы в системе общественно-полезной деятельности людей в обществе. Определение правовой природы служебных отношений. Понятие служебных трудовых отношений.

2. Субъекты служебных трудовых отношений. Государство как работодатель в служебных трудовых отношениях.

3. Понятие системы и виды государственной службы в РФ

4. История регулирования труда государственных служащих в РФ

- государственная служба в России до 1917 г.;

- советская государственная служба;

- современная государственная служба в Российской Федерации

5. Источники права, регулирующие гражданскую службу источники государственной службы в Российской Федерации. Понятие, виды и система правовых источников государственной службы. Международно-правовые акты о государственной службе.

6. Понятие государственного гражданского служащего, его правовой статус.

7. Основные права и обязанности.

8. Ограничения и запреты, связанные с государственной гражданской службой.

9. Правовое регулирование поступления на государственную службу.

10. Правовое регулирование прохождения государственной гражданской службы. (Аттестация, конкурсный экзамен, присвоение классных чинов, переводы и перемещения, отстранение от ГГС, освобождение от должности)

11. Правовое регулирование прекращения государственной гражданской службы.

Задачи для практических занятий

Задача 1. Городская Дума избрала из своего состава председателя.

Глава города избран населением города. Глава города назначил управляющего делами администрации города. Областная Дума дала согласие на назначение председателя правительства области и освобождение от должности областного министра. Начальник управления юстиции назначил Сидорова государственным нотариусом. На собрании жителей микрорайона был создан комитет по общественному порядку и избран его председатель.

В каких отношениях состоят названные субъекты? Какие из этих отношений являются служебными правоотношениями? Назовите основания их возникновения и прекращения.

Задача 2. В суд обратились:

Глебов – участник конкурса на замещение вакантной должности начальника Департамента по труду, не согласный с решением конкурсной комиссии;

Петров, приглашенный переводом в городскую администрацию начальником общего отдела, которому было отказано в заключении трудового договора;

Галкин, инспектор налоговой службы, оспаривающий дисциплинарное взыскание;

Слепцов, инспектор отдела кадров областной прокуратуры, не согласный с установленным ему размером надбавки за выслугу лет.

Какие виды правоотношений указаны в задаче, и какими нормативными актами будет руководствоваться суд?

Задача 3. К каким категориям и группам должностей относятся следующие должности:

- заместитель федерального министра;
- глава администрации Кировского района г. Екатеринбурга;
- глава муниципального образования «Город Каменск-Уральский»;
- председатель Счетной палаты Свердловской области;
- заместитель председателя Правительства Свердловской области;
- Уполномоченный по правам человека Свердловской области;
- Советник губернатора Свердловской области;
- Помощник депутата Областной Думы Законодательного Собрания Свердловской области;
- Управляющий Горнозаводским округом Свердловской области;
- Директор областного унитарного предприятия «Автохозяйство Правительства Свердловской области»;
- Заведующий учебной частью муниципальной школы №2 г. Екатеринбурга;
- Главный специалист пресс-службы Избирательной комиссии Свердловской области;
- Участковый инспектор Орджоникидзевского РОВД г. Екатеринбурга;
- Специалист службы занятости Ленинского района г. Екатеринбурга.

Кто из указанных лиц является федеральным государственным гражданским служащим; государственным служащим субъекта РФ; муниципальным служащим? Каковы признаки должности государственной гражданской службы и должности муниципальной службы?

Задача 4. Какими нормативными правовыми актами регулируются условия деятельности:

- инспектора общего отдела районной администрации;
- депутата представительного органа местного самоуправления;
- прокурора;
- архивариуса прокуратуры;
- главного бухгалтера районной налоговой инспекции;
- судьи;
- помощника депутата представительного органа субъекта РФ;
- главы муниципального образования;
- референта Президента РФ;
- юрисконсульта аппарата представительного органа субъекта РФ;
- нотариуса, занимающегося частной практикой;
- представителя Президента РФ;
- управляющего администрацией управленческого округа субъекта РФ;
- специалиста управления здравоохранения, которое выделилось из состава администрации муниципального образования и стало самостоятельным учреждением?

Каково соотношение общих и особенных норм, регулирующих деятельность государственных и муниципальных служащих?

Задача 5. Майор милиции Колесов, уволенный со службы в связи с достижением возраста 45 лет, обратился в суд с иском о восстановлении на службе. В судебном заседании Колесов пояснил, что его увольнение является безмотивным, так как он успешно прошел аттестацию, замечаний по службе и медицинских противопоказаний для дальнейшего прохождения службы не имеет. Кроме того, согласно ст. 12 ФЗ «О системе государственной службы РФ» предельный возраст нахождения на государственной службе в органах МВД должен устанавливаться законом о правоохранительной службе, который не принят. Представитель УВД заявил, что увольнение Колесова произведено в соответствии с Положением о службе в органы внутренних дел Российской Федерации, утвержденным постановлением Верховного Совета РФ от 23 декабря 1992г., ст. 59 которого для сотрудников органов внутренних дел, имеющих специальное звание до подполковника милиции, установлен предельный возраст – 45 лет. Сотрудники, достигшие предельного возраста, подлежат увольнению.

Какой нормативный акт должен быть применен в данном деле?

Задача 6. В должностные обязанности сотрудника налоговой инспекции Гриценко входила проверка налоговой отчетности ряда организаций. После увольнения со службы Гриценко устроился работать фирму, оказывающую консалтинговые услуги по вопросам налогообложения.

Оцените правомерность действий Гриценко. Какие запреты установлены для гражданских служащих после увольнения со службы?

Задача 7. Начальник отдела администрации области Греков занимался преподавательской деятельностью в Уральской государственной юридической академии. Занятия согласно учебному расписанию проходили в дневное время. Администрация вынесла Грекову предписание в течение одного месяца сделать выбор в пользу государственной службы либо педагогической деятельности. После истечения срока предупреждения, учитывая занимаемую должность и несоблюдение запретов для государственного служащего, администрация уволила Грекова за совершение грубого проступка.

Законно ли увольнение Грекова?

Задача 8. Голев, гражданский служащий, обратился с просьбой разрешить ему вести педагогическую деятельность в учреждении высшего профессионального образования (вариант – в образовательных учреждениях повышения квалификации и переподготовки кадров) в служебное время, учитывая специфику занятий студентов очной формы обучения (слушателей курсов повышения квалификации, профессиональной переподготовки). Ему было отказано, поскольку, по мнению соответствующего руководителя, Гоголев может вести данную работу

только в свободное от государственной службы время: по вечерам, в выходные дни. Законно ли данное решение?

Вариант: вуз заключил с Министерством субъекта РФ договор о прохождении практики студентов, гражданские служащие Галкин и Орлов были назначены руководителями практики.

Нужно ли оформлять этот факт, учитывая, что руководство практикой проходит в служебное время? Если да, то каким образом?

Задача 9. В суд обратилась Нежданова, уволенная в связи с неудовлетворительным результатом испытания. При рассмотрении иска было выяснено следующее: Нежданова была принята на должность начальника общего отдела областной администрации по результатам конкурса. Ранее она работала в той же должности, но только в районной администрации. Условие об испытании (один год) было указано в приказе о назначении, но не было оговорено в контракте.

Примите решение. Каковы особенности испытания при замещении должности государственной гражданской службы? Если гражданин назначается на должность гражданской службы по результатам конкурса, может ли ему быть установлен испытательный срок?

Задача 10. Князев занимал должность начальника отдела государственного органа. По достижении 60 лет ему было предложено перейти на должность заместителя начальника отдела с заключением срочного служебного контракта на один год. Князев настаивал на сохранении за ним прежней должности и был уволен в связи с достижением предельного возраста нахождения на гражданской службе. Правомерно ли увольнение Князева? Каковы юридические последствия достижения гражданским служащим возраста 60 лет; 65 лет?

Задача 11. По результатам очередной аттестации аттестационная комиссия пришла к выводу, что гражданский служащий Некрасов не соответствует замещаемой должности гражданской службы, и рекомендовала руководителю государственного органа понизить его в должности. Некрасов не согласился с выводом аттестационной комиссии и обратился в суд с заявлением об обжаловании ее решения. Тогда руководитель государственного органа уволил его с гражданской службы.

Оцените решение аттестационной комиссии, действия руководителя государственного органа и гражданского служащего. Какое решение, на ваш взгляд, примет суд?

Задания для самостоятельной работы

1. Составьте таблицу периодизации истории развития законодательства о государственной службе

№	исторический период (временные рамки)	основная нормативная база	особенности правового регулирования государственной службы	основные особенности правового статуса государственных служащих

2. Сопоставьте трудовые и служебно-трудовые отношения, заполнив таблицу:

вид отношений	Краткая характеристика (Субъекты, содержание)	основные различия

3. Проведите анализ бланкетных норм ФЗ «О государственной гражданской службе», с указанием нормативных актов, к которым они отсылают (федеральный закон, указ Президента РФ, акт Правительства РФ или ведомства, коллективный договор или соглашение, локальный акт и т.п. с указанием его полного наименования, даты принятия и номер)

4. Выпишите в тетрадь основные нормативные определения ФЗ «О государственной гражданской службе»

5. В судебной практике найти не менее 2 решений судов о разрешении споров с государственными гражданскими служащими, выделить основные правовые позиции по ним.

6. Ответьте на следующие вопросы:

а) каким образом и в каких целях могут устанавливаться ограничения, запреты и требования к служебному поведению государственных служащих; соответствует ли это нормам Конституции РФ и международного права;

б) в ч. 2 ст. 14 ФЗ №79 предусмотрено право гражданского служащего на выполнение иной оплачиваемой работы. Каковы установленные законом условия, при которых возможно выполнение иной оплачиваемой работы;

в) в чем заключается обязанность гражданского служащего хранить государственную и иную охраняемую законом тайну, а также не разглашать ставшие ему известными в связи с исполнением должностных обязанностей сведения, затрагивающие частную жизнь, честь и достоинство граждан;

г) является ли перечень основных обязанностей гражданского служащего, установленный ст. 15 Закона №79-ФЗ, закрытым или иными федеральными законами могут быть предусмотрены другие обязанности гражданского служащего (если да, то приведите примеры с указанием соответствующего федерального закона);

д) одним из ограничений, связанных с гражданской службой, является «представление подложных документов или заведомо ложных сведений при поступлении на гражданскую службу». Обязательна ли проверка представленных документов при поступлении на гражданскую службу, кто и какими способами вправе ее проводить;

е) вправе ли гражданский служащий на платной основе участвовать в деятельности органа управления некоммерческой организации (если да, то при каких условиях). А в деятельности коммерческой организации;

ж) в п. 15 ч. 1 ст. 17 Закона № 79-ФЗ в связи с прохождением гражданской службы гражданскому служащему запрещается прекращать исполнение должностных обязанностей в целях урегулирования служебного спора. Насколько данный запрет соответствует нормам Конституции РФ и международного права; каково юридическое обоснование законности (незаконности) указанного запрета?

7. Заполнить таблицу сравнительного анализа системы государственной службы зарубежных стран с РФ (страна по выбору студента)

№		Россия	иностранное государство	основные отличия
1	Основные источники			
2	Понятие государственной службы			
3	Виды государственной службы, структура государственной службы (в т.ч. графически)			
4	Сферы деятельности входящие в государственную службу			
5	Сравнительное количество государственных служащих			
6	понятие государственного служащего			
7	имеются ли государственные должности, не входящие в госслужбу, их перечень и общая характеристика			
8	виды должностей			
9	особенности назначение на должность			
10	основные ограничения и запреты			
11	основные социальные гарантии			
12	особенности ответственности			
13	особенности рассмотрения трудовых споров			
14	особенности осуществления отношений социального партнерства			
15	иные признаки			

Темы докладов:

1. Международно-правовые принципы регулирования государственной службы.

2. Особенности прохождения службы в отдельных видах государственных органов. (МВД, таможенные органы, прокуратура, служба в милиции, налоговая служба, служба в органах наркоконтроля, дипломатическая, миграционная, таможенная служба, федеральная служба безопасности, служба судебных приставов, регистрационная служба т.п.).

3. Понятие муниципальной службы. Местное самоуправление и муниципальная служба. Особенности муниципальной службы. Взаимодействие муниципальной и государственной службы.

4. Особенности правового регулирования государственной военной службы.

5. Правовое регулирование государственной службы зарубежных стран. Сравнительно-правовой анализ: Великобритания, Канада, Китай, Польша, США, Франция, ФРГ и др.

6. Особенности правового регулирования труда государственных служащих Удмуртской Республики.

7. Практика Верховного Суда Российской Федерации по вопросам регулирования труда государственных служащих.

8. Практика Конституционного Суда Российской Федерации по вопросам регулирования труда государственных служащих.

9. Правовые позиции Европейского суда по правам человека по вопросам государственной службы.

Перечень вопросов к зачёту:

1. Понятие, значение и предмет трудового права.
2. Методы и функции трудового права.
3. Место трудового права в системе отраслей российского права. Система трудового права.
4. Принципы трудового права.
5. Источники трудового права: понятие и классификация. Конституция Российской Федерации, как важнейший источник трудового права. Трудовое законодательство и иные акты, содержащие нормы трудового права.
6. Субъекты трудового права: понятие, классификация. Работодатель как субъект трудового права. Работник как субъект трудового права.
7. Трудовые правоотношения: понятие, основные черты, основания возникновения, изменения и прекращения трудовых отношений
8. Понятие, виды и участники социального партнерства.
9. Понятие коллективного договора. Стороны коллективного договора.
10. Порядок заключения, содержания и срок действия коллективного договора
11. Понятие и виды соглашения.
12. Понятие и виды трудового договора. Стороны трудового договора.
13. Понятие и содержание служебного контракта.
14. Порядок заключения трудового договора. Форма и содержание трудового договора.
15. Защита персональных данных работника. Понятие персональных данных и порядок работы с ними (получение, хранение, передача).
16. Организация работодателем кадровой работы.
17. Изменение трудового договора.
18. Прекращение трудового договора.
19. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
20. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
21. Порядок увольнения работников.
22. Понятие и виды рабочего времени. Понятие и виды служебного рабочего времени
23. Понятие и виды времени отдыха.
24. Понятие и виды отпуска.
25. Понятие и структура заработной платы. Понятие и структура денежного содержания служащих
26. Понятие и виды гарантийных выплат.
27. Понятие и виды компенсационных выплат.
28. Трудовой распорядок организации и меры его обеспечения.
29. Дисциплинарная ответственность по трудовому праву: понятие, основание. Порядок применения дисциплинарных взысканий
30. Материальная ответственность: понятие, виды, условия привлечения.
31. Полная индивидуальная материальная ответственность. Коллективная материальная ответственность.
32. Порядок определения размера и возмещения материального ущерба.
33. Материальная ответственность работодателя.
34. Понятие и значение охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану труда.
35. Понятие и классификация трудовых споров.
36. Понятие, основания возникновения, участники и способы разрешения индивидуальных трудовых споров. Право на судебную защиту.
37. Понятие, основания возникновения, участники и способы разрешения коллективных трудовых споров.

38. Порядок рассмотрения трудовых споров в КТС: срок подачи заявления, участники разбирательства, вынесение решения.
39. Исполнение решений КТС. Обжалование решений КТС.
40. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в суде.
41. Особенности регулирования труда государственных и муниципальных служащих.

Тестовые задания для текущей аттестации

К теме: Предмет, метод, источники и принципы трудового права

1. Предметом трудового права являются:

- а) трудовые отношения работников и работодателей;
- б) трудовые отношения работников и работодателей, а также отношения непосредственно связанные с трудовыми (производные от трудовых отношений);
- в) совокупность способов правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений.

2. Принципами трудового права являются:

- а) свобода труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности;
- б) запрещение принудительного труда и дискриминации в сфере труда;
- в) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- г) равенства всех форм собственности (государственной, муниципальной, частной);
- д) сочетания частных и публичных интересов;
- е) обеспечение права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы;

3. Система трудового права – это:

- а) структура трудового права, в соответствии с которой нормы делятся на общую и особенную части, на правовые институты в зависимости от предмета правового регулирования;
- б) структура трудового права, в соответствии с которой нормы делятся на общую и особенную части, на правовые институты в зависимости от предмета правового регулирования, а также специальную часть, включающую изучение норм зарубежного, международно-правового регулирования трудовых отношений, их историю и тенденции развития;
- в) совокупность федерального, регионального законодательства, локальных нормативных актов и международных актов, регулирующих трудовые отношения;
- г) нет правильного ответа.

4. Выделяют следующие способы регулирования трудовых отношений:

- а) нормативное регулирование;
- б) ненормативное регулирование;
- в) договорное регулирование;
- г) гражданско-правовое регулирование;
- д) административное регулирование.

К теме: Субъекты трудового права

1. Основаниями возникновения трудовых отношений являются:

- а) заключение трудового договора;
- б) фактическое допущение к работе;
- в) издание приказа о приеме на работу.

2. Субъектами трудового права являются:

- а) работники;
- б) работодатели;
- в) социальные партнеры;
- г) органы службы занятости;
- д) комиссия по трудовым спорам;
- е) конституционный суд;
- ж) трудовой арбитраж.

3. По общему правилу заключать ТД в качестве работодателей имеют право физические лица, достигшие возраста:

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

4. Субъектами трудовых правоотношений являются:

- а) работники; б) работодатели; в) социальные партнеры;
г) органы службы занятости; д) комиссия по трудовым спорам;
е) конституционный суд; ж) трудовой арбитраж.

5. Трудовое отношение – это:

- а) отношение, возникающее на основании договора о выполнении определенной работы с оплатой по конечному результату при условии самостоятельности работника и не вмешательстве работодателя в процесс труда;
б) отношение, основанное на соглашении о личном выполнении работником за плату трудовой функции, с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных законодательством, коллективным договором, соглашением сторон;
в) нет правильного ответа.

К теме: Социальное партнерство

1. Коллективный договор заключается на срок не более:

- а) 3-х лет; б) 4-х лет; в) 5-ти лет; г) 10 лет.

2. Коллективный договор – это:

- а) правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях;
б) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
в) соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать ЗП, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка.

3. Участниками Генерального соглашения являются:

- а) общероссийские объединения профсоюзов; б) Министерство труда РФ;
в) Правительство РФ; г) органы местного самоуправления;
д) общероссийские объединения работодателей.

4. Основными принципами социального партнерства являются:

- а) уважение и учет интересов сторон; б) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
в) равноправие сторон; г) обеспечение права на обязательное социальное страхование;
д) добровольность принятия сторонами на себя обязательств.

5. Территориальное соглашение устанавливает:

- а) принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне субъекта РФ;
б) принципы регулирования социально-трудовых отношений на уровне двух и более субъектов РФ;
в) общие условия труда, гарантии и льготы работникам отдельных отраслей;
г) общие условия труда, гарантии и льготы работникам на территории определенного муниципального образования;

6. Соглашение – это:

- а) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений,

закключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом и территориальном уровнях;

б) правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

в) соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, своевременно и в полном размере выплачивать ЗП, а работник обязуется выполнять определенную трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка.

7. Коллективный договор может содержать следующие условия:

- а) формы, системы оплаты труда;
- б) дисциплинарные взыскания, не предусмотренные законодательством;
- в) дополнительные отпуска, не предусмотренные законодательством;
- г) основания расторжения ТД, не предусмотренные законодательством;
- д) режим труда и отдыха;
- е) переобучение, повышение квалификации работников.

К теме: Трудовой договор. Особенности ТД с отдельными категориями работников.

1. Допускается заключение срочного трудового договора:

- а) для замены отсутствующего работника;
- б) с руководителем организации;
- в) с пенсионерами по возрасту.

2. В ТД не могут быть включены следующие условия:

- а) дисциплинарные взыскания, не предусмотренные законодательством;
- б) дополнительные отпуска, не предусмотренные законодательством;
- в) льготы за работу с вредными условиями труда, не предусмотренные законодательством;
- г) случаи полной материальной ответственности, не предусмотренные законодательством;

3. Перевод на другую постоянную работу:

- а) допускается только с письменного согласия работника;
- б) в законодательстве предусмотрены случаи как требующие, так и не требующие письменного согласия работника на перевод.

4. По общему правилу срок испытания не может превышать:

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

5. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным:

- а) на неопределенный срок;
- б) на 1 год;
- в) на 5 лет;
- г) на 3 года.

6. Общими основаниями прекращения трудового договора являются:

- а) соглашение сторон;
- б) перевод работника с его согласия на работу к другому работодателю;
- в) истечение срока договора;
- г) нарушение правил заключения трудового договора.

7. Временный работник обязан предупредить работодателя о досрочном расторжении договора:

- а) за две недели;
- б) за семь дней;
- в) за три дня;
- г) за один месяц.

8. К грубым нарушениям трудовых обязанностей относятся:

- а) прогул;
- б) представление работником подложных документов при заключении договора;
- в) разглашение охраняемой законом тайны;
- г) совершение работником, выполняющим воспитательные функции аморального проступка;
- д) совершение по месту работы хищения.

9. Запрещается увольнение беременных женщин по следующим основаниям:

- а) истечение срока трудового договора;
 - б) совершение по месту работы хищения;
 - в) восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
 - г) сокращение численности работников организации;
 - д) ликвидация организации.
10. Запрещается принимать на работу по совместительству:
- а) пенсионеров по возрасту;
 - б) несовершеннолетних работников;
 - в) инвалидов;
 - г) женщин, имеющих детей до трех лет.
11. Испытательный срок при приеме на работу не устанавливается:
- а) беременным женщинам;
 - б) лицам, не достигшим 18 лет;
 - в) одиноким матерям, имеющим ребенка до 14 лет.
12. Увольнение в связи признанием по медицинскому заключению работника полностью неспособным к трудовой деятельности:
- а) является увольнением по инициативе работодателя;
 - б) является увольнением по обстоятельствам не зависящим от воли сторон;
13. Увольнение в связи с ликвидацией организации производится:
- а) с учетом мнения профсоюз. органа;
 - б) без учета мнения профсоюз. органа;
14. В случае производственной аварии, несчастного случая на производстве допускается перевод работника на не обусловленную ТД работу:
- а) на весь период до устранения причин производственной необходимости;
 - б) на срок до одного месяца;
 - в) на срок до двух месяцев.
15. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право:
- а) уволить работника до истечения испытательного срока;
 - б) уволить работника после истечения испытательного срока;
 - в) уволить как до, так и после истечения срока.
16. К работам, выполняемым вахтовым методом, не могут привлекаться:
- а) работники в возрасте до 18 лет;
 - б) женщины, имеющие детей до 18 лет;
 - в) беременные женщины;
 - г) пенсионеры по возрасту.
17. Основаниями расторжения ТД по инициативе работодателя являются:
- а) несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации;
 - б) разглашение коммерческой тайны;
 - в) призыв работника на военную службу;
 - г) ликвидация организации;
 - д) восстановление работника, ранее выполнявшего эту работу;
 - е) нарушение правил заключения ТД.
18. Руководитель организации обязан предупредить работодателя о досрочном расторжении договора:
- а) за две недели;
 - б) за семь дней;
 - в) за три дня;
 - г) за один месяц.
19. Мнение профсоюза учитывается при увольнении работников-членов профсоюза по следующим основаниям:
- а) отказ работника от продолжения работы, в связи с изменением условий трудового договора;
 - б) несоответствие работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.
 - в) сокращение численности работников;
 - г) неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.
20. Документом, подтверждающим время работы у работодателя – физического лица, не являющегося индивидуальным предпринимателем является:
- а) запись в трудовой книжке;
 - б) письменный трудовой договор;
 - в) приказ о приеме на работу.

21. Запрещается увольнение женщин, имеющих детей до трех лет по следующим основаниям:
- а) соглашение сторон;
 - б) истечение срока трудового договора;
 - в) сокращение численности работников организации;
 - г) разглашение охраняемой законом коммерческой тайны;
 - д) несоответствие работника выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации.
22. Об изменении условий трудового договора работодатель должен предупредить работника:
- а) за 1 месяц;
 - б) за 2 месяца;
 - в) за 3 месяца;
 - г) за 6 месяцев.
23. При заключении ТД необходимо представить следующие документы:
- а) резюме;
 - б) паспорт;
 - в) документ об образовании;
 - г) трудовую книжку;
 - д) страховое свидетельство пенсионного страхования;
24. По общему правилу работник имеет право расторгнуть ТД, предупредив работодателя:
- а) не позднее чем за две недели;
 - б) за две недели;
 - в) не позднее чем за семь дней;
 - г) за семь дней.
25. В соответствии с ТК РФ, испытание может устанавливаться:
- а) только при приеме на работу;
 - б) как при приеме на работу, так и при переводах на другую работу;
 - в) как при приеме на работу, так и при переводах на вышестоящую должность.
26. К обстоятельствам, независящим от воли сторон ТД, влекущим прекращение трудовых правоотношений, относятся:
- а) призыв работника на военную службу;
 - б) ликвидация организации;
 - в) смерть работника;
 - г) восстановление работника, ранее выполнявшего данную работу, по решению суда;
 - д) совершение хищения по месту работы.
27. Работодатель выплачивает выходное пособие при увольнении по следующим основаниям:
- а) соглашение сторон;
 - б) призыв работника на военную службу;
 - в) сокращение численности работников;
 - г) отказ работника от продолжения работы, в связи с изменением условий трудового договора;
 - д) отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья.
28. Обязательными условиями ТД являются:
- а) место работы;
 - б) трудовая функция;
 - в) дата начала работы;
 - г) оплата труда;
 - д) испытательный срок;
 - е) права и обязанности работника;
 - ж) режим труда и отдыха;
 - з) обеспечение жильем.
29. О предстоящем увольнении в связи с сокращением численности, работодатель должен предупредить работника письменно не менее чем:
- а) за 1 месяц;
 - б) за 2 месяца;
 - в) за 3 месяца;
 - г) за 6 месяцев.
29. По соглашению между работником и работодателем, работник может быть временно переведен на другую работу:
- а) на срок до 1 года;
 - б) для замещения временно отсутствующего работника – до выхода этого работника;
 - в) в случае производственной аварии на срок до 1 месяца.

К теме: Рабочее время и время отдыха

1. При неполном рабочем времени оплата производится:
 - а) как за нормальное рабочее время;
 - б) пропорционально отработанному времени.
2. Право на отпуск за первый год работы возникает:
 - а) по истечении шести месяцев работы;
 - б) по истечении восьми месяцев работы;
 - в) по истечении одиннадцати месяцев работы;
3. Сверхурочная работа компенсируется:
 - а) только повышенной оплатой труда;
 - б) только дополнительным временем отдыха;
 - в) повышенной оплатой труда или по желанию работника дополнительным временем отдыха;
 - г) дополнительным временем отдыха или по желанию работника повышенной оплатой труда;
4. Сокращенная продолжительность рабочего времени устанавливается:
 - а) для беременных женщин;
 - б) для несовершеннолетних;
 - в) для работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями;
 - г) для лиц, осуществляющих уход за больными членами семьи.
5. Привлечение работников к работе в выходные и праздничные дни:
 - а) производится во всех случаях только с их письменного согласия;
 - б) в исключительных случаях допускается привлечение без согласия.
6. Отпуск без сохранения заработной платы:
 - а) только по просьбе работника;
 - б) может предоставляться как по просьбе работника, так и по инициативе работодателя;
7. Различают следующие виды учета рабочего времени:
 - а) поденный;
 - б) недельный;
 - в) месячный;
 - г) квартальный;
 - д) суммированный.
8. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее:
 - а) 56 часов;
 - б) 48 часов;
 - в) 42 часов;
 - г) 40 часов.
1. Замена отпуска денежной компенсацией:
 - а) допускается по просьбе работника;
 - б) допускается в случае увольнения работника, не использовавшего отпуск;
 - в) допускается замена части отпуска, превышающей 28 календарных дней по просьбе работника.
2. Неполное рабочее время устанавливается по просьбе:
 - а) беременной женщины;
 - б) несовершеннолетнего;
 - в) работников, занятых на работах с вредными, опасными условиями;
 - г) лиц, осуществляющих уход за больными членами семьи.
3. Привлечение работников к сверхурочной работе:
 - а) производится во всех случаях только с их письменного согласия;
 - б) в исключительных случаях допускается привлечение без согласия.
4. Нормальная продолжительность рабочего времени не может превышать:
 - а) 40 часов в неделю;
 - б) 36 часов в неделю;
 - в) 42 часа в неделю;
5. Продолжительность сверхурочной работы не может превышать:
 - а) 100 часов в год;
 - б) 120 часов в год;
 - в) 180 часов в год
6. До истечения шести месяцев непрерывной работы оплачиваемый отпуск должен быть предоставлен по заявлению:
 - а) работника в возрасте до 18 лет;
 - б) женщины, имеющей ребенка до 14 лет;
 - в) совместителя;
 - г) работника, усыновившего ребенка в возрасте до 3-х месяцев.

15. В стаж работы, дающий право на ежегодный основной оплачиваемый отпуск, включаются:

- а) время фактической работы;
- б) время, когда работник фактически не работал, но за ним сохранялось место работы;
- в) время вынужденного прогула при незаконном увольнении или отстранении от работы и последующем восстановлении на прежней работе;
- г) время отпусков по уходу за ребенком до достижения им установленного законом возраста;
- д) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы продолжительностью более 14 календарных дней.

16. Ненормированный рабочий день – это:

- а) особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами нормальной продолжительности рабочего времени;
- б) режим, при котором работа по инициативе работодателя производится работником за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены);
- в) режим работы, применяемый при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня (смены), поэтому рабочий день может быть разделен на части с тем, чтобы общая продолжительность рабочего времени не превышала установленной продолжительности ежедневной работы.

17. В течение рабочего дня (смены) работнику должен быть предоставлен перерыв для отдыха и питания продолжительностью:

- а) не более двух часов и не менее 30 минут;
- б) не более часа и не менее 30 минут;
- в) не более двух часов и не менее одного часа;
- г) не более двух часов и не менее 40 минут;

18. Режим ненормированного рабочего дня, по общему правилу, компенсируется:

- а) повышенной оплатой труда;
- б) дополнительным оплачиваемым отпуском;
- в) вознаграждением по итогам года.

К теме: Оплаты труда

1. Существуют следующие методы правового регулирования оплаты труда:

- а) государственный (централизованный);
- б) договорной;
- в) дифференцированный ;
- г) индивидуально - дифференцированный.

2. Время простоя по вине работодателя:

- а) оплачивается в размере среднего заработка работника;
- б) оплачивается не менее двух третей средней заработной платы работника;
- в) оплачивается не менее двух третей тарифной ставки, оклада работника;
- г) не оплачивается.

3. По общему правилу размер удержаний из заработной платы работника не может превышать:

- а) 20 %;
- б) 25 %;
- в) 50 %;
- г) 70 %.

4. Время простоя по вине работника:

- а) оплачивается в размере среднего заработка работника;
- б) оплачивается не менее двух третей средней заработной платы работника;
- в) оплачивается не менее двух третей тарифной ставки, оклада работника;
- г) не оплачивается.

5. Работодатель выплачивает выходное пособие при увольнении по следующим основаниям:

- а) соглашение сторон;
- б) призыв работника на военную службу;
- в) сокращение численности работников;

- г) отказ работника от продолжения работы, в связи с изменением условий трудового договора;
- д) отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья.
6. К компенсационным выплатам относятся:
- а) компенсации по командировкам; б) компенсации вынужденного прогула незаконно уволенному;
- в) компенсации учебных отпусков; г) компенсации при переезде на работу в другую местность;
- д) компенсации за использование личного имущества.
7. Сверхурочная работа компенсируется:
- а) только повышенной оплатой труда;
- б) только дополнительным временем отдыха;
- в) повышенной оплатой труда или по желанию работника дополнительным временем отдыха;
- г) дополнительным временем отдыха или по желанию работника повышенной оплатой труда;
8. При невыполнении норм труда (должностных обязанностей) по вине работодателя оплата производится:
- а) за фактически проработанное время или выполненную работу, но не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной за тот же период времени или за выполненную работу;
- б) за работником сохраняется не менее двух третей тарифной ставки (оклада).
- в) за работником сохраняется не менее двух третей средней заработной платы.
9. Доля заработной платы, выплачиваемой в не денежной форме, не может превышать:
- а) 20 % от общей суммы заработной платы; б) 25 % от общей суммы заработной платы;
- в) 30 % от общей суммы заработной платы; г) 50 % от общей суммы заработной платы.
10. Гарантий выплаты работникам производятся в следующих случаях:
- а) при направлении в служебные командировки;
- б) при переезде на работу в другую местность;
- в) при исполнении государственных или общественных обязанностей;
- г) при совмещении работы с обучением;
- д) при вынужденном прекращении работы не по вине работника;
- е) в связи с задержкой по вине работодателя выдачи трудовой книжки при увольнении работника.

К теме: Ответственность по трудовому праву

1. ТК РФ предусматривает следующие дисциплинарные взыскания:
- а) замечание; б) предупреждение; в) выговор; г) строгий выговор; д) увольнение.
2. Дисциплинарное взыскание может быть применено:
- а) не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка;
- б) не позднее двух месяцев со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников и не позднее шести месяцев со дня совершения проступка;
- в) не позднее одного месяца со дня совершения проступка, а по результатам ревизий и проверок - не позднее шести месяцев со дня совершения проступка.
3. Материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба возлагается на

работника в следующих случаях:

- а) когда в соответствии с федеральными законами на работника возложена материальная ответственность в полном размере за ущерб, причиненный работодателю при исполнении работником трудовых обязанностей;
 - б) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора;
 - в) причинения ущерба по неосторожности;
 - г) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
4. Работник, причинивший ущерб, обязан возместить работодателю:
- а) только неполученные доходы (упущенную выгоду);
 - б) только прямой действительный (реальный) ущерб;
 - в) реальный ущерб и упущенную выгоду.
5. Работники в возрасте до 18 лет несут полную материальную ответственность в следующих случаях:
- а) причинения ущерба в результате совершения преступления;
 - б) недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора;
 - в) причинения ущерба по неосторожности;
 - г) причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
 - д) умышленного причинения ущерба.
6. Взыскание ущерба осуществляется судом в следующих случаях:
- а) если сумма ущерба превышает средний месячный заработок работника;
 - б) если работник уволился;
 - в) если работник добровольно не выплатил ущерб в течение месяца.
7. Специальная дисциплинарная ответственность устанавливается:
- а) Трудовым кодексом РФ;
 - б) Правилами внутреннего трудового распорядка;
 - в) Уставами и положениями о дисциплине.
8. Работник считается не имеющим дисциплинарного взыскания, если со дня применения взыскания прошел:
- а) один месяц;
 - б) три месяца;
 - в) шесть месяцев;
 - г) один год.

К теме: Порядок разрешения трудовых споров

1. Индивидуальные трудовые споры разрешаются:
 - а) судами общей юрисдикции;
 - б) с помощью забастовки;
 - в) с помощью посредника;
 - г) арбитражными судами;
2. Примирительные процедуры при разрешении коллективного трудового спора включают:
 - а) рассмотрение спора примирительной комиссией;
 - б) рассмотрение спора мировым судьей;
 - в) рассмотрение спора с участием посредника;
 - г) рассмотрение спора комиссией по трудовым спорам.
3. Принципами рассмотрения трудовых споров являются:
 - а) бесплатность и доступность обращения трудящихся в юрисдикционный орган;
 - б) демократизм;
 - в) приоритет защиты интересов работников;
 - г) гласность;
 - д) законность.
4. Работник может обратиться в комиссию по трудовым спорам с момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права:

- а) в течении 3-х месяцев;
- б) в течении 2-х месяцев;
- в) в течении 1-го месяца;
- г) в течении одного года;

5. Исполнение решений комиссий по трудовым спорам в принудительном порядке осуществляют:

- а) судебные приставы;
- б) органы прокуратуры;
- в) органы внутренних дел;
- г) государственные инспекции труда.

6. Трудовой арбитраж создается:

- а) государственной инспекцией труда;
- б) сторонами коллективного трудового спора и государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров;
- в) сторонами коллективного трудового спора и арбитражными судьями;
- г) профсоюзом и государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров;

7. Коллективные трудовые споры разрешаются:

- а) судами общей юрисдикции;
- б) с помощью забастовки;
- в) с помощью посредника;
- г) примирительной комиссией;

8. Непосредственно в судах рассматриваются следующие трудовые споры:

- а) о восстановлении на работе;
- б) о выплате заработной платы;
- в) о применении дисциплинарного взыскания;
- г) об отказе в приеме на работу;
- д) о переводе на другую работу.

Практическая работа для проверки знаний

1. Дайте определение следующим понятиям: фактический допуск к работе, социальное партнерство, работник, коллективный договор, профсоюз.

2. Решите задачи:

2.1 Определите, какие из перечисленных ниже правоотношений являются трудовыми, какие - непосредственно связанными с трудовыми, а какие правоотношения не попадают в сферу регулирования трудового права; обоснуйте также их включение в ту или иную группу:

- 1) генеральный директор ОАО «Полет» Катков каждый понедельник в течение часа проводит рабочие совещания;
- 2) домработница директора ежедневно готовит обеды, дважды в неделю проводит влажную уборку дома и по мере необходимости стирает и гладит белье;
- 3) член совета директоров ОАО «Полет» Покрышкин на протяжении года участвовал в заседаниях совета директоров общества, проводимых еженедельно по вторникам;
- 4) бухгалтер ОАО «Полет» Кукушкина две недели училась на курсах повышения квалификации в г. Москве и в течение недели принимала участие в Форуме бухгалтеров в г. Лондоне;
- 5) экономист ОАО «Полет» Клюшкина три месяца судилась с работодателем по вопросу отмены наложенного на нее дисциплинарного взыскания;
- 6) председатель выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации ОАО «Полет» Недопекин участвует в производственных совещаниях, а также раз в неделю обходит цеха предприятия и беседует с работниками;
- 7) программист Желтов в течение месяца устанавливал на компьютеры ОАО «Полет» новое программное обеспечение;

8) переводчица Семенович, сестра генерального директора Каткова трижды в неделю безвозмездно занимается с ним английским языком:

9) адвокат Ларионов заключил договор на постоянное обслуживание предприятия ОАО «КО».

2.2. Яковлева приняла на работу в ООО «Днепр» на должность главного бухгалтера. Трудового договора с ним не заключили, отдел кадров подготовил приказ о приеме его на работу, в котором он расписался. Через два месяца директор предприятия попросил Яковлева проверить состояние бухгалтерского учета двух организаций, учредителем которых являлось ООО «Днепр». Яковлев отказался, сославшись на то, что он в них не работает. Ему объявили выговор. Яковлев подал в суд исковое заявление с требованием признать применение дисциплинарного взыскания незаконным. В суде представитель ответчика пояснил, что данные организации - это его дочерние фирмы, которые также считаются работодателями Яковлева, поэтому он обязан был подчиниться распоряжению директора.

Разрешите возникший конфликт. Вправе ли был Яковлев отказаться от выполнения работы?

2.3. Подберите примеры норм ТК РФ, обязывающие работодателя принимать решения:

- 1) с учетом мнения представительного органа работников;
- 2) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- 3) без участия представительного органа работников.

Сделайте правовой анализ содержания данных статей.

3. Дайте определение нормативных, обязательственных, информационных, организационных условий коллективного договора. Проанализируйте содержание представленных Вам коллективных договоров. Приведите по три примера нормативных, обязательственных, информационных, организационных условий с указанием их содержания.

Темы выпускных квалификационных, курсовых работ, творческих работ, рефератов*

1. Сфера действия трудового права.
2. Трудовые отношения как объект воздействия трудового права.
3. Соотношение принципов трудового права с общеправовыми принципами.
4. Реализация принципа запрета принудительного труда в Трудовом кодексе РФ.
5. Запрещение дискриминации в сфере труда.
6. Права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов.
7. Социальное партнерство на современном этапе: вопросы теории и практики.
8. Система и формы социально-партнерских отношений в России.
9. Международно-правовое регулирование труда.
10. Международные стандарты труда и их отражение в новейшем трудовом законодательстве России.
11. Система источников трудового права России.
12. Единство частных и публичных начал в регулировании трудовых отношений.
13. Соотношение централизованного, локального и договорного регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений.
14. Конституция РФ как источник трудового права.
15. Место локальных нормативных актов в системе источников трудового права.
16. Региональное законодательство о труде.
17. Обычай в трудовом праве.

* Перечень тем примерный; студент вправе предложить научному руководителю другую тему.

18. Роль судебной практики в применении норм трудового права.
19. Единство и дифференциация трудового права.
20. Трудовая правосубъектность работников.
21. Работодатель как субъект трудового права.
22. Особенности трудового статуса иностранных граждан.
23. Основания возникновения трудовых отношений.
24. Юридические факты в трудовом праве.
25. Сроки в трудовом праве.
26. Содержание трудовых правоотношений.
27. Личные неимущественные права работников.
28. Представительство в трудовом праве.
29. Коллективные договоры как источник трудового права (на примере коллективных договоров нескольких организаций).
30. Индивидуально-договорное регулирование трудовых отношений.
31. Участие работников в управлении организацией.
32. Условия приема на работу и порядок заключения трудового договора.
33. Понятие и характеристика трудового договора, его соотношение с гражданско-правовыми договорами о труде.
34. Содержание трудового договора.
35. Трудовая функция как условие трудового договора.
36. Срочный трудовой договор: особенности заключения и прекращения.
37. Защита персональных данных работника.
38. Организация работодателем кадровой работы.
39. Изменение трудового договора.
40. Приостановление трудового договора.
41. Классификация оснований прекращения трудового договора.
42. Увольнение работников по сокращению штатов: проблемы правоприменения.
43. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за нарушение дисциплины труда.
44. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон и вследствие нарушения обязательных правил при заключении трудового договора.
45. Правовая защита работников от незаконных увольнений и переводов.
46. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
47. Дополнительные гарантии при увольнении отдельных категорий работников.
48. Защита охраняемой законом тайны средствами трудового права.
49. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации.
50. Соотношение централизованного и локального регулирования рабочего времени.
51. Режимы рабочего времени и его учет.
52. Виды времени отдыха.
53. Ежегодные оплачиваемые отпуска и порядок их предоставления.
54. Виды дополнительных оплачиваемых отпусков.
55. Правовое регулирование отпусков без сохранения заработной платы.
56. Понятие и структура заработной платы.
57. Правовые аспекты оплаты труда и основные государственные гарантии по оплате труда работников.
58. Соотношение международного, централизованного и локального регулирования заработной платы.
59. Стимулирующие выплаты.
60. Применение принципа дифференциации в оплате труда работников.
61. Бестарифные системы оплаты труда.
62. Ответственность работодателя за нарушение правил об оплате труда.

63. Система гарантийных и компенсационных выплат.
64. Гарантии для работников, совмещающих работу с обучением.
65. Трудовой распорядок организации и меры его обеспечения.
66. Меры поощрения за особые трудовые заслуги.
67. Применение дисциплинарных взысканий.
68. Ответственность за грубые нарушения трудовой дисциплины.
69. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.
70. Особенности ученического договора.
71. Охрана труда и обеспечение прав работников на охрану труда.
72. Охрана труда лиц, нуждающихся в особой социальной защите.
73. Риск в трудовом праве.
74. Расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
75. Материальная ответственность сторон трудового договора и ее виды.
76. Материальная ответственность работодателя перед работником.
77. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
78. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.
79. Особенности регулирования труда государственных и муниципальных служащих.
80. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
81. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
82. Особенности регулирования труда руководителей хозяйственных обществ.
83. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
84. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
85. Особенности регулирования труда медицинских работников.
86. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
87. Особенности регулирования труда надомников.
88. Регулирование труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.
89. Особенности регулирования труда работников транспорта.
90. Особенности регулирования труда педагогических работников.
91. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
92. Особенности регулирования труда работников творческих организаций.
93. Особенности регулирования труда профессиональных спортсменов.
94. Защита трудовых прав работников и способы ее обеспечения.
95. Система государственных органов, осуществляющих надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
96. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
97. Самозащита работниками трудовых прав как новый институт трудового права.
98. Индивидуальные трудовые споры: понятие, виды, порядок рассмотрения.
99. Досудебное рассмотрение индивидуальных трудовых споров.
100. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в судах.
101. Судебная практика по спорам об увольнении работников.
102. Судебная практика по спорам о заработной плате.
103. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
104. Право на забастовку по российскому трудовому праву.
105. Моральный вред в трудовом праве.
106. Ответственность работодателей за нарушение трудового законодательства.
107. Запреты и ограничения в трудовом праве.
108. Санкции норм трудового права.
109. Коллизии в трудовом праве.

110. Понятийный аппарат трудового права.
111. Оценочные категории в трудовом праве.
112. Терминологические проблемы трудового права.
113. Юридические гарантии реализации трудовых прав работников.
114. Отличие дифференциации в трудовом праве от дискриминации.
115. Защита трудовых прав работников организаций, находящихся в процедуре банкротства.
116. Обеспечение права работника на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности.
117. Этика трудовых отношений: правовой аспект.
118. Проблемы ответственности в трудовом праве.
119. Эволюция трудового права от первых актов о труде до наших дней.
120. История развития науки трудового права.
121. Л. С. Таль как основоположник российского трудового права.
122. Правовая природа директивной власти работодателя и проблемы ее ограничения.
123. Презумпции в трудовом праве.

Перечень основной и дополнительной учебной литературы, необходимой для освоения дисциплины

Основная литература:

- Головина, С. Ю. Трудовое право : учеб. для бакалавров : учеб. для вузов по юрид. направлениям и специальностям / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина, Урал. гос. юрид. акад. - М. : Юрайт, 2012.
- Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для вузов / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общ. ред. С. Ю. Головиной. — 3-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 313 с. — (Серия : Бакалавр. Академический курс). — ISBN 978-5-534-09024-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/6D0C7E3C-F87F-4AD0-AB66-4F8DA2281F65.
- Трудовое право России : учеб. для вузов / Ю.П. Орловский, Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова [и др.] ; под ред.: Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдинова. - 3-е изд. - М. : КОНТРАКТ : ИНФРА-М, 2011.
- Гейхман, В. Л. Трудовое право : учеб. для бакалавров вузов по направлению "Юриспруденция" / В. Л. Гейхман, И. К. Дмитриева, Рос. правовая акад. М-ва юстиции РФ. - 2-е изд., испр. и доп. - Москва : Юрайт, 2012. - 520 с
- Трудовое право : учебник для прикладного бакалавриата / В. Л. Гейхман [и др.] ; под ред. В. Л. Гейхмана. — 2-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 382 с. — (Серия : Бакалавр. Прикладной курс). — ISBN 978-5-534-06380-6. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/0DED3058-B153-4A07-B952-A5FA3D2FAC4A.

Дополнительная литература:

- Киселев, И. Я. Трудовое право : учебник / И. Я. Киселев, А. М. Лушников ; под ред. М. В. Лушниковой. - 4-е изд., перераб. и доп. - М. : Эксмо, 2011. - 603 с.
- Краткий юридический словарь/отв. ред. А.В. Малько.-2-е изд.-Москва: Проспект, 2015.
- Трудовое право России : учеб. для вузов / Ю.П. Орловский, Д.Л. Кузнецов, А.Ф. Нуртдинова [и др.] ; под ред.: Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдинова. - 3-е изд. - М. : КОНТРАКТ : ИНФРА-М, 2011. - VIII, 647 с.
- "Российская Федерация. Кодексы Трудовой кодекс Российской Федерации : по

состоянию на 25 марта 2016 г. / Российская Федерация. Кодексы. - Москва : Проспект : КноРус, 2016."

Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебное пособие для академического бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов. — 3-е изд., пер. и доп. — М. : Издательство Юрайт, 2018. — 220 с. — (Серия : Университеты России). — ISBN 978-5-534-06726-2. — Режим доступа : www.biblio-online.ru/book/954C31E3-BE10-4985-9346-1085643420AE.

Трудовое право России : учеб. для вузов рек. УМО по направлению "Юриспруденция" / А.В. Завгородний, В.В. Коробченко, А.В. Кузьменко [и др.] ; под ред.: Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. - 3-е изд., перераб. и доп. - М. : Юрайт : ИД Юрайт, 2010.

Основные нормативно-правовые акты и судебная практика

1. Конституция РФ (принята всенародным голосованием 12.12.1993.
2. Всеобщая декларация прав человека, принята 10.12.1948г. Генеральной Ассамблеей ООН
3. Международный пакт об экономических, социальных и культурных правах (1966 г.)
4. Хартия Сообщества об основных социальных правах трудящихся, принята в Страсбурге 09.12.1989 г. главами государств и правительств стран - членов Европейского сообщества
5. Декларация об основополагающих принципах и правах в сфере труда. Принята 19 июня 1998 г. на сессии Международной Конференции Труда. Международное бюро труда. Женева. 1988.
6. Конвенция о защите прав человека и основных свобод, подписана в Риме 04.11.1950 г.
7. Конвенция относительно рабства, подписана в Женеве 25.09.1926 г.
8. Конвенция о ликвидации всех форм дискриминации в отношении женщин, принята 18 декабря 1979 г.
9. Конвенция МОТ № 158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя». Женева, 22 июня 1982 г.
10. Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий». Женева, 25 июня 1958 г.
11. Конвенция Международной Организации Труда № 95 «Об охране заработной платы» (Женева, 1 июля 1949 г.).
12. Конвенция МОТ № 29 «О принудительном или обязательном труде». Женева, 28 июня 1930 г.
13. Конвенция МОТ № 105 «Об упразднении принудительного труда» 1957 г.
14. Конвенция МОТ № 111 «О дискриминации в области труда и занятий» 1958 г.
15. Конвенция МОТ № 87 «Относительно свободы ассоциаций и защиты права на организацию» (Женева, 9 июля 1948 г.)
16. Конвенция МОТ № 98 «Относительно применения принципов права на организацию и заключение коллективных договоров» (Женева, 1 июля 1949 г.)
17. Конвенция МОТ № 154 «О содействии коллективным переговорам» (1981 г.)
18. Конвенция МОТ № 98 «Право на организацию и на ведение коллективных переговоров» (1949 г.)
19. Рекомендация Международной Организации Труда от 15 июня 2006 г. N 198 о трудовом правоотношении
20. Рекомендация № 166 МОТ «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Женева, 22 июня 1982 на 68-ой сессии Генеральной конференции МОТ
21. Конвенции МОТ № 122 Международной организации труда «О политике в области занятости» (Женева, 9 июля 1964 года)

22. Конвенция МОТ № 51 «О сокращении продолжительности рабочего времени на общественных работах» (Женева, 23 июня 1923 г.)
23. Конвенция МОТ № 111 «Относительно дискриминации в области труда и занятий» (Женева, 25 июня 1958 г.)
24. Конвенция (МОТ) № 44 «О пособиях лицам, являющимся безработными по независящим от них обстоятельствам», (Женева, 23 июня 1934 года)
25. Конвенция № 132 МОТ «Об оплачиваемых отпусках (пересмотренная в 1970 году)» (принята в г. Женева 24.06.1970 на 54-ой сессии Генеральной конференции МОТ)
26. Конвенция МОТ №142 «О профессиональной ориентации и профессиональной подготовке в области развития человеческих ресурсов» от 12 ноября 1975 г.
27. Конвенция о борьбе с дискриминацией в области образования. Принята Генеральной конференцией ЮНЕСКО 14 декабря 1960 г.
28. Конвенция МОТ №111 «О дискриминации в области труда и занятий» от 10 декабря 1958 г.
29. Конвенция МОТ № 155 (1981 г.) «О безопасности и гигиене труда» и Рекомендация № 164 (1981 г.), Протокол к Конвенции № 155 (2002 г.)
30. Конвенция МОТ № 187 (2006 г.) «Об основах, содействующих безопасности и гигиене труда».
31. Конвенция МОТ № 161 и Рекомендация № 171 (1985 г.) «О службах гигиены труда».
32. Конвенция МОТ № 119 (1963 г.), № 184 (2001 г.) и Рекомендации № 118 (1963 г.), № 192 (2001 г.) «Общие и отраслевые правила по технике безопасности и специальные технические правила оснащения станков и машин защитными приспособлениями».
33. Конвенция МОТ № 148 (1977 г.), № 170 (1990 г.) и Рекомендации № 156 (1977 г.), № 177 (1990 г.) «О производственной среде (загрязнение воздуха, шум, вибрация), об обеспечении гигиены труда при использовании на производстве химических веществ».
34. Конвенция МОТ № 120 (1964 г.), № 176 (1995 г.) и Рекомендации № 120 (1964 г.), № 183 (1995 г.) «Отраслевые правила по безопасности и гигиене труда в промышленности, в торговле, в учреждениях, в морском транспорте, в шахтах».
35. Конвенция МОТ № 174 (1993 г.) и Рекомендация № 181 (1993 г.) «О предотвращении крупных промышленных аварий», Рекомендация № 31 (1929 г.) «О предотвращении несчастных случаев на производстве».
36. Конвенция МОТ № 127 (1967 г.) и Рекомендация № 128 (1967 г.) «О максимальном грузе».
37. Рекомендация МОТ № 97 (1953 г.) «Об охране здоровья трудящихся на местах работы».
38. Рекомендация МОТ № 194 (2002 г.) «О перечне профессиональных заболеваний, уведомлении о несчастных случаях на производстве и профессиональных заболеваниях и их регистрации».
39. Рекомендация о положении учителей. Принята Генеральной конференцией ЮНЕСКО 5 октября 1966 г.
40. Рекомендация о статусе преподавательских кадров высших учебных заведений. Принята Генеральной конференцией ЮНЕСКО 21 ноября 1997 г.
41. Рекомендация МОТ № 91 «О коллективных договорах» (Женева, 29 июня 1951 г.)
42. Модельный закон о занятости населения. Принят в г. Санкт-Петербурге 3 апреля 1999 Постановлением 13-6 на 13-ом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ
43. Модельный закон о деятельности частных агентств занятости. Принят в г. Санкт-Петербурге 28.10.2010 Постановлением 35-14 на 35-ом пленарном заседании Межпарламентской Ассамблеи государств-участников СНГ

44. Соглашение от 19 ноября 2010 «О правовом статусе трудящихся-мигрантов и членов их семей» (Санкт-Петербург, 19 ноября 2010 года).
45. Устав Международной Организации Труда и Регламент Международной Организации Труда. Международное Бюро Труда. Женева. 1996.
46. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ
47. Гражданский кодекс РФ (части 1,2)
48. Гражданский процессуальный кодекс Российской Федерации» от 14.11.2002 № 138-ФЗ
49. Налоговый кодекс Российской Федерации (часть вторая)» от 05.08.2000 № 117-ФЗ
50. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 декабря 2001 г. № 195-ФЗ
51. Уголовный кодекс Российской Федерации от 13.06.1996 № 63-ФЗ
52. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации от 08.01.1997 № 1-ФЗ
53. Федеральный конституционный закон от 07.02.2011 № 1-ФКЗ «О судах общей юрисдикции в Российской Федерации»
54. Федеральный конституционный закон от 21.07.1994 № 1-ФКЗ «О Конституционном Суде Российской Федерации»
55. Федеральный конституционный закон от 31.12.1996 № 1-ФКЗ «О судебной системе Российской Федерации»
56. Федеральный конституционный закон от 17.12.1997 № 2-ФКЗ «О Правительстве Российской Федерации»
57. Федеральный закон от 26 декабря 1995 г. № 208-ФЗ «Об акционерных обществах»
58. Федеральный закон от 22.08.1995 № 151-ФЗ «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»
59. Федеральный закон от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации»
60. Федеральный закон от 14.11.2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»
61. Федеральный закон от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в Российской Федерации»
62. Федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации»
63. Федеральный закон от 07.02.2011 № 3-ФЗ «О полиции»
64. Федеральный закон от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях»
65. Федеральный закон от 2 марта 2007 г. № 25-ФЗ «О муниципальной службе в Российской Федерации»
66. Федеральный закон № 10-ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»
67. Федеральный закон от 27 ноября 2002 г. № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей»
68. Федеральный закон от 2 апреля 1999 г. № 92-ФЗ «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»
69. Федеральный Закон от 25.07.2002 № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе»
70. Федеральный закон от 04.02.1999 № 22-ФЗ «Об оплате труда работников федеральных государственных учреждений» (утратил силу с 17 июня 2012г.)
71. Федеральный закон от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством»
72. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве»

- 73.** Федеральный закон от 2 января 2000 г. № 29-ФЗ «О качестве и безопасности пищевых продуктов»
- 74.** Федеральный закон от 30 марта 1999 г. № 52-ФЗ «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»
- 75.** Федеральный закон от 8 января 1998 г. № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах»
- 76.** Федеральный закон от 20 июня 1996 г. № 81-ФЗ «О государственном регулировании в области добычи и использования угля, об особенностях социальной защиты работников организаций угольной промышленности»
- 77.** Федеральный закон от 20.07.2012 125-ФЗ «О донорстве крови и ее компонентов»
- 78.** Федеральный закон от 04.12.2007 № 329-ФЗ «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»
- 79.** Закон РФ от 26.06.1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в Российской Федерации»
- 80.** Закон РФ от 19 апреля 1991 г. № 1032-1 «О занятости населения в РФ»
- 81.** Закон РФ от 19.02.1993 № 4520-1 «О государственных гарантиях и компенсациях для лиц, работающих и проживающих в районах Крайнего севера и приравненных к ним местностях»
- 82.** Указ Президента РФ от 01.02.2005г. №110 «О проведении аттестации государственных гражданских служащих РФ»
- 83.** Указ Президента РФ от 30.11.1995 № 1203 «Об утверждении перечня сведений, отнесенных к государственной тайне»
- 84.** Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 № 922 «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы»
- 85.** Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 № 749 «Об особенностях направления работников в служебные командировки»
- 86.** Постановление Правительства РФ от 05.08.2008 № 583 «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений федеральных органов исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений»
- 87.** Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 № 877 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы»
- 88.** Постановление Правительства РФ от 27.10.2003 №646 «О вредных и (или) опасных производственных факторах, при выполнении которых проводятся предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и порядке проведения этих осмотров (обследований)»
- 89.** Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 №787 «Об утверждении единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих»
- 90.** Постановление Правительства РФ от 5 ноября 1999 № 1229 «О порядке обеспечения деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений»
- 91.** Постановление Правительства РФ от 17 декабря 2002 № 901 «О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах»
- 92.** Постановление Правительства РФ от 14 июля 1997 г. № 875 «Об утверждении Положения об организации общественных работ»

93. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 163 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при которых запрещается применение труда лиц моложе 18 лет»

94. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. № 162 «Об утверждении Перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при которых запрещается применение труда женщин»

95. Постановление Правительства РФ от 09.09.1999г. № 1035 «О государственном надзоре и контроле за соблюдением законодательства Российской Федерации о труде и охране труда»

96. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости»

97. Приказ Министерства образования и науки РФ от 24.12.2010 № 2075 «О продолжительности рабочего времени (норме часов педагогической работы за ставку заработной платы) педагогических работников»

98. Приказ Министерства образования и науки РФ от 27 марта 2006 г. № 69 «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха педагогических и других работников образовательных учреждений»

99. Постановление Госкомстата РФ от 05.01.2004 № 1 «Об утверждении унифицированных форм первичной учетной документации по учету труда и его оплаты»

100. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС и Минздрава СССР от 31.12.1987 № 794/33-82 «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ»

101. Постановление Госкомтруда СССР и Секретариата ВЦСПС от 06.06.1984 № 70/10-101 «Об утверждении Положения о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей»

102. Постановление Госкомтруда СССР и Президиума ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20 «Об утверждении Инструкции о порядке применения Списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день»

103. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС, Минздрава СССР от 31.12.1987 №794/33-82 «Об утверждении основных положений о вахтовом методе организации работ» (ред. от 17.01.1990 г., с изм. от 19.02.2003 г.)

104. Постановление Госкомтруда СССР, Секретариата ВЦСПС от 29.09.1981 №275/17-99 «Об утверждении положения об условиях труда надомников».

105. Конституция Удмуртской Республики (принята постановлением Верховного Совета УР от 07.12.1994 № 663-ХП)

106. Закон Удмуртской Республики от 18 декабря 2002 г. № 72-РЗ «О социальном партнерстве в Удмуртской Республике»

107. Закон УР от 03.05.2001 №22-РЗ «О государственных наградах УР и почетных званиях УР»

108. Закон УР от 24.04.2001 № 18-РЗ «О прожиточном минимуме в Удмуртской Республике» (принят Государственным Советом УР 17.04.2001)

109. Постановление Правительства УР от 28.09.2009 № 283 «О введении новых систем оплаты труда работников бюджетных учреждений Удмуртской Республики»

110. Постановление Правительства УР от 18.07.2011 N 246 "О Главном управлении государственной службы занятости населения Удмуртской Республики" (вместе с "Положением о Главном управлении государственной службы занятости населения Удмуртской Республики")

111. Постановление Европейского суда по правам человека от 29 января 2004 «Дело «Кормачева (Kormacheva) против Российской Федерации»

112. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»

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

114.Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 10 от 20 декабря 1994 г. «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» (в ред. от 06.02.2007 г.)

115.Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003г. № 17 «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при рассмотрении дел с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ»

116.Постановление Конституционного Суда РФ от 27 декабря 1999 г. № 19-П «По делу о проверке конституционности положений пункта 3 статьи 20 Федерального закона «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» в связи с жалобами граждан В.П.Малкова и Ю.А.Антропова, а также запросом Вахитовского районного суда города Казани».

117.Определение Конституционного суда РФ от 15 мая 2007 г. № 378-О-П «Об отказе в принятии к рассмотрению запроса Амурского городского суда Хабаровского края о проверке конституционности положения ст. 59 Трудового кодекса РФ».

118. Определение Конституционного суда РФ от 15.01.2008 г. № 201-ОП «По жалобе ОАО «Центр восстановительной медицины и реабилитации «Сибирь» на нарушение конституционных прав и свобод положением части первой статьи 82 Трудового кодекса РФ»

119.Определение Конституционного Суда РФ от 08.04.2004 г. № 167-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Ф.Ф. Чертовского на нарушение его конституционных прав положением ч. 1 ст. 177 Трудового Кодекса РФ» // Официальные документы в образовании. № 31. 2004.

120.Определение Конституционного Суда РФ от 20.12.2005 г. № 481-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданки Ермиловой Н.П. на нарушение ее конституционных прав ч. 1 ст. 177 Трудового кодекса РФ»

121.Определение Конституционного Суда РФ от 20.03.2007 г. № 217-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Сычкова Юрия Николаевича на нарушение его конституционных прав подпунктом «д» пункта 6 части первой статьи 81 Трудового кодекса Российской Федерации»

122.Определение Конституционного Суда РФ от 19.10.2010 № 1302-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы гражданина Мельникова Александра Анатольевича на нарушение его конституционных прав статьей 112 Трудового кодекса Российской Федерации»

123.Определение Конституционного Суда РФ от 24.02.2011 № 217-О-О «Об отказе в принятии к рассмотрению жалобы регионального отраслевого объединения работодателей - предприятий жилищно-коммунального хозяйства Ленинградской области на нарушение конституционных прав и свобод частью 1 статьи 2 и частью 1 статьи 3 Федерального закона «Об объединениях работодателей»

124.Определение Верховного Суда РФ от 18.06.2009 № 46-В09-9 и «Гражданское дело по иску первичной профсоюзной организации независимого профсоюза горняков России - профсоюз работников общества с ограниченной ответственностью «Гольяттикаучук» «Наше дело» к обществу с ограниченной ответственностью «Гольяттикаучук» о понуждении к созданию условий для осуществления деятельности первичной профсоюзной организации»

125. Определение Верховного Суда РФ от 23.04.2010 № 5-В09-158 «Иск в части взыскания денежных выплат по трудовому договору, денежной компенсации за задержку выплат, компенсации морального вреда, оплаты судебных расходов удовлетворен правомерно, так как содержащиеся в трудовых договорах гарантии не противоречат ни трудовому законодательству, ни локальным актам работодателя; спорные выплаты

фактически являются выходным пособием, а ТК РФ не ограничивает размер выходного пособия существующей в организации системой оплаты труда»

126. Определение Верховного Суда РФ от 14.11.2008 № 5-В08-84 «Дело по иску о взыскании денежных выплат, причитающихся по трудовому договору, денежной компенсации за несвоевременную выплату денежных средств, компенсации морального вреда и встречному иску о признании недействительным трудовых договоров направлено на новое рассмотрение, так как суды не проверили надлежащим образом доводы обеих сторон, в частности, доводы о том, что, со стороны участников трудовых отношений в данном случае просматривается злоупотребление правом»

Перечень ресурсов информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (далее - сеть «Интернет»), необходимых для освоения дисциплины

Интернет-ресурсы:

1. <http://lib.udsu.ru/> научная библиотека УдГУ
2. <http://elibrary.ru/> Электронные периодические издания eLIBRARY.RU (Российский юридический журнал, Журнал российского права),
3. <http://diss.rsl.ru/> электронная библиотека диссертаций из фондов Российской государственной библиотеки
4. <http://www.elibrary.ru/> научная электронная библиотека РФФИ
5. <http://www.neicon.ru/> Национальный Электронно-Информационный Консорциум.
6. <http://www.gpntb.ru/> Государственная публичная научно-техническая библиотека
7. <http://www.nlr.ru/> Российская национальная библиотека

Электронно-библиотечные системы:

1. Удмуртская научно-образовательная Электронная библиотека (УДНОЭБ) (<http://elibrary.udsu.ru/xmlui/>)
2. ЭБС «Издательство Лань» (<https://e.lanbook.com/>)
3. ЭБС «Юрайт» (<https://www.biblio-online.ru/>)

Особенности организации образовательного процесса по дисциплине для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья

Реализация дисциплины для лиц с ограниченными возможностями здоровья осуществляется с учетом особенностей психофизического развития, индивидуальных возможностей и состояния здоровья таких обучающихся.

Для маломобильных групп населения имеется необходимое материально-техническое обеспечение (пандусы, оборудованные санитарные комнаты, кнопки вызова персонала, оборудованные аудитории для лекционных и практических занятий)

Для адаптации программы освоения дисциплины используются следующие методы:

1. Для лиц с нарушениями слуха используются методы визуализации информации (презентации, использование компьютера для передачи текстовой информации и др.)
2. Для лиц с нарушениями зрения используются такие методы, как увеличение текста и картинки (в программах Windows), программы-синтезаторы речи, в том числе в ЭБС.

Форма проведения текущей и промежуточной аттестации для инвалидов и лиц с ограниченными возможностями здоровья устанавливается с учетом индивидуальных психофизических особенностей (устно, письменно на бумаге, письменно на компьютере, в форме тестирования и т.п.), при необходимости выделяется дополнительное время на подготовку.