

Федеральное агентство по образованию  
*АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ*  
*Юридический факультет*

Е.Г. Черкашина, Т.А. Истомина

# ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

*Учебное пособие*

Благовещенск

2006

ББК 67.407 я 73  
А 47

*Печатается по решению  
редакционно-издательского совета  
юридического факультета  
Амурского государственного  
университета*

Черкашина Е.Г., Истомина Т.А.

**Трудовое право России. Учебное пособие.** Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2006.

Пособие предназначено для студентов, изучающих трудовое право России, а также будет полезно читателям, интересующимся трудовым правом и законодательством РФ.

В пособие включены характеристика основных институтов трудового права, пояснения по действующему трудовому законодательству, программа курса и тематический план, конспект лекций и планы семинарских занятий, тесты и задачи для проверки знаний, а также объемный библиографический список.

*Рецензенты:* доцент кафедры гражданского права Г.В. Таболина;  
адвокат Благовещенской коллегии адвокатов «Юридический центр» Г.Ф. Осинцев

© Амурский государственный университет, 2006  
© Черкашина Е.Г., Истомина Т.А., 2006

## **СОДЕРЖАНИЕ ДИСЦИПЛИНЫ**

### **Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права России**

*Общественно-трудовые отношения как основа общественной организации труда. Формы собственности и формы общественной организации труда. Понятие трудового права России и его место в общей системе права. Предмет трудового права. Метод регулирования общественно-трудовых отношений. Система трудового права. Соотношение трудового права с другими отраслями права: гражданским, административным, хозяйственным. Предмет и система науки трудового права и законодательства о труде. Задачи науки трудового права.*

### **Тема 2. Основные принципы российского трудового права**

*Понятие об общих принципах правового регулирования труда и принципах трудового права. Виды и содержание принципов в сфере правового регулирования труда. Общие принципы правового регулирования отношений в сфере общественной организации труда, закрепленные в Конституции РФ, Декларации прав и свобод человека и гражданина, в других законодательных актах. Их виды и содержание. Реализация общих принципов общественной организации труда в нормах трудового права. Соотношение принципов трудового права. Соотношение принципов трудового права с субъективными трудовыми правами и обязанностями граждан. Гарантии их реального обеспечения.*

### **Тема 3. Источники трудового права**

*Понятие об источниках российского трудового права и основания их классификации. Виды источников трудового права и их система. Конституция Российской Федерации как источник трудового права. Трудовой кодекс как источник трудового права. Законы, иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права, и нормы международного права. Формы, содержание и значение коллективно-договорного регулирования условий труда. Значение генеральных и отраслевых соглашений, коллективных договоров и других локальных нормативных актов в регулировании труда. Индивидуально-*

*договорное регулирование условий труда. Общее и специальное законодательство о труде. Значение постановлений высших судебных органов для применения норм трудового законодательства.*

#### **Тема 4. Субъекты трудового права**

*Понятие и классификация субъектов трудового права. Их правовой статус (трудовая правоспособность, субъективные права и обязанности, гарантии, ответственность). Вспомогательные субъекты трудового права. Выборные профсоюзные органы и другие органы рабочего самоуправления как субъекты трудового права. Государство как субъект трудового права. Работодатели как субъекты трудового права. Работники как субъекты трудового права.*

#### **Тема 5. Правоотношения в сфере трудового права**

*Правоотношения в сфере трудового права: понятие и виды. Субъекты трудовых и тесно связанных с ними правоотношений. Их правоспособность. Юридические факты, влекущие возникновение, изменение и прекращение трудовых и тесно связанных с ними правоотношений. Общая характеристика производных от трудовых правоотношений: организационно-управленческих, по трудоустройству, по профессиональной подготовке кадров, по надзору и контролю за охраной труда и соблюдением трудового законодательства, по возмещению ущерба, причиненного сторонами трудового правоотношения, по рассмотрению трудовых споров.*

#### **Тема 6. Социальное партнерство**

*Понятие и принципы социального партнерства. Возникновение отношений социального партнерства. Органы социального партнерства. Система и формы социального партнерства. Коллективные переговоры. Консультации. Участие работников, их представителей в управлении организацией. Коллективные договоры и соглашения как правовые акты социального партнерства.*

#### **Тема 7. Правовое регулирование трудоустройства**

*Государственная политика в области занятости населения. Организационно-правовые формы привлечения к труду граждан в РФ. Понятие трудо-*

*устройства и его виды. Правовая организация трудоустройства. Право граждан на трудоустройство через посредничество службы занятости. Дополнительные гарантии трудоустройства для отдельных категорий граждан, испытывающих трудности в получении работы. Система органов государственной службы занятости. Их права и обязанности. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан, зарегистрированных в службе занятости населения. Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу, впервые ищущих работу или желающих возобновить трудовую деятельность. Правовой статус безработных.*

### **Тема 8. Трудовой договор**

*Право на труд и формы его реализации в РФ. Трудовой договор: понятие, стороны и содержание. Существенные условия трудового договора. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров. Гарантии при приеме на работу. Документы, требуемые при приеме на работу. Трудовая книжка. Испытательный срок и его юридическое значение. Аттестация работников: понятие, значение, организация, порядок проведения и правовые последствия. Гарантии для работников при проведении аттестации. Перевод на другую работу: понятие и виды. Основания и условия каждого вида перевода. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора и их классификация. Отличие прекращения трудового договора от отстранения от работы. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе администрации. Случаи, когда требуется учитывать мотивированное мнение профсоюза при расторжении трудового договора по инициативе администрации. Гарантии при увольнении. Порядок оформления увольнения и производства расчета. Правовые последствия незаконного увольнения.*

### **Тема 9. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха**

*Понятие рабочего времени и его виды. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполный рабочий день и неполная рабочая неделя. Понятие режима рабочего времени. Работа за пределами нормаль-*

*ной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа. Совместительство. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течении рабочего дня. Междусменный отдых. Выходные и нерабочие праздничные дни. Порядок привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни и ее компенсация. Отпуска и их виды. Ежегодный основной отпуск и порядок его предоставления. Дополнительные отпуска. Отпуска без сохранения заработной платы.*

### **Тема 10. Правовые вопросы оплаты труда**

*Социально-экономическое и правовое содержание заработной платы. Понятие заработной платы. Минимальный размер оплаты труда. Формы и системы заработной платы. Тарифная система и ее основные элементы (тарифно-квалификационный справочник, тарифная сетка, тарифная ставка, надбавки и доплаты, коэффициенты). Повременная и сдельная системы оплаты труда. Оплата труда при отклонении от нормальных условий: сверхурочная работа, работа в выходные и нерабочие праздничные дни, ночное время, при невыполнении норм выработки, за время простоя. Формы материального стимулирования труда работников. Порядок выплаты заработной платы. Охрана заработной платы. Нормирование труда.*

### **Тема 11. Гарантии и компенсации**

*Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Виды гарантий и компенсаций: при направлении работников в служебные командировки и при переезде в другую местность, при исполнении ими государственных или общественных обязанностей, гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением, гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора, другие гарантии и компенсации.*

### **Тема 12. Трудовая дисциплина**

*Понятие дисциплины труда. Правовые формы и методы обеспечения трудовой дисциплины. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Меры поощрения за успехи в труде и их значение. Виды мер поощрения.*

*Дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность работников. Меры дисциплинарного взыскания. Порядок наложения и снятия дисциплинарных взысканий.*

### **Тема 13. Материальная ответственность сторон трудового договора**

*Понятие материальной ответственности по трудовому праву, ее виды и отличия от имущественной ответственности в гражданском праве. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю и ее виды. Основания и условия привлечения работника к материальной ответственности. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику и ее виды. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику путем повреждения здоровья при исполнении им трудовых обязанностей.*

### **Тема 14. Охрана труда**

*Понятие охраны труда. Нормативные требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Организация охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану труда. Надзор и контроль за соблюдением норм по охране труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве. Ответственность должностных лиц за нарушение правил по охране труда и нарушение трудового законодательства.*

### **Тема 15. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников**

*Понятие особенностей регулирования труда и случаи их установления. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями, работников в возрасте до восемнадцати лет. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, работников, заключивших трудовой договор на срок до двух*

месяцев, работников, занятых на сезонных работах, лиц, работающих вахтовым методом, надомников.

### **Тема 16. Трудовые споры и порядок их разрешения**

*Понятие трудовых споров. Их виды и основания классификации. Нормативные акты, регулирующие порядок рассмотрения индивидуальных и коллективных трудовых споров. Органы по рассмотрению трудовых споров. Подведомственность трудовых споров. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров. Комиссии по трудовым спорам. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Понятие коллективных трудовых споров, органы и порядок их рассмотрения. Забастовка как крайняя мера разрешения трудового конфликта, условия ее проведения. Признание забастовки незаконной.*

### **Тема 17. Международно-правовое регулирование труда**

*Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда. Социальное и юридическое содержание международных норм о труде и трудовых отношениях. Международные договоры и учредительные документы по вопросам труда и деятельности международных организаций в области трудовых отношений. Международные организации в области труда и трудовых отношений. Правовой статус и основные направления деятельности Международной организации труда (МОТ). Международно-правовая защита прав трудящихся и предпринимателей. Возможности МОТ и других международных организаций для урегулирования и защиты трудовых отношений в области занятости и миграции трудящихся, рабочего времени и времени отдыха, оплаты и охраны труда, а также в сфере трудовых споров.*



## ТЕМАТИЧЕСКИЙ ПЛАН

Тема	Лекции	Семинары	Самостоятельная работа студентов
Тема 1. Понятие, предмет, метод и система трудового права России	2	1	5
Тема 2. Основные принципы российского трудового права	2	1	5
Тема 3. Источники трудового права	2	1	4
Тема 4. Субъекты трудового права	4	2	6
Тема 5. Правоотношения в сфере трудового права	2	1	4
Тема 6. Социальное партнерство	6	3	6
Тема 7. Правовое регулирование трудоустройства	4	2	7
Тема 8. Трудовой договор	6	3	9
Тема 9. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха	6	3	8
Тема 10. Правовые вопросы оплаты труда	6	3	7
Тема 11. Гарантии и компенсации	2	1	6
Тема 12. Трудовая дисциплина	6	3	6
Тема 14. Охрана труда	6	3	9
Тема 13. Материальная ответственность сторон трудового договора	6	3	9
Тема 15. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников	4	2	7
Тема. 16. Трудовые споры и порядок их разрешения	4	2	7
Тема 17. Международно-правовое регулирование труда	2	1	6
<b>ВСЕГО</b>	<b>70</b>	<b>35</b>	<b>111</b>

## ПЛАНЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ И КРАТКИЙ КОНСПЕКТ ЛЕКЦИЙ

### *Тема 1. Предмет, метод и система российского трудового права*

1. Общественно-трудовые отношения как основа общественной организации труда.
2. Трудовое право как отрасль права. Соотношение с другими отраслями права.
3. Предмет трудового права: понятие и особенности.
4. Метод трудового права.
5. Система трудового права.
6. Наука трудового права: задачи, система, предмет.

Приступая к изучению трудового права, необходимо уяснить что такое «труд» и какова его роль в развитии общества. Необходимо знать, что трудовое право регулирует отношения по труду лишь в общественной организации труда. Поэтому необходимо усвоить, что такое общественная организация труда, ее техническая и социальная стороны, какие в соответствии с формой собственности могут быть формы общественной организации труда.

От других смежных отраслей права, связанных с трудом, трудовое право надо отграничивать по предмету и методу правового регулирования.

Предметом трудового права являются отношения в общественной организации труда и другие производные от них отношения, то есть целый комплекс общественных отношений по труду, регулируемых нормами трудового права.

Общественные отношения, входящие в предмет трудового права можно разделить на непосредственно трудовое отношение и производные от непосредственно трудового отношения. Под непосредственно трудовым правоотношением понимают это отношение, опосредующее реализацию способности человека к труду, то есть регламентирующее выполнение им трудовой функции.

Правоотношения, тесно связанные с трудовыми, в свою очередь, подразделяются на предшествующие непосредственно трудовому правоотношению, вытекающие из непосредственно трудового правоотношения и сопутствующие непосредственно трудовому правоотношению. Выделяют следующие группы правоотношений, тесно связанных с трудовым: 1) правоотношения по обеспечению занятости и трудоустройству; 2) правоотношения трудового коллектива с работодателем; 3) организационно-управленческие правоотношения профсоюзного органа или иного представительного органа работников с работодателем; 4) правоотношения по надзору и контролю за трудовым законодательством и охраной труда; 5) правоотношения по подготовке кадров, профессиональному отбору и повышению квалификации на производстве; 6) правоотношения по материальной ответственности; 7) социально-партнерские правоотношения; 8) правоотношения по разрешению трудовых споров. Необходимо отметить, что в одну группу могут входить и предшествующие и сопутствующие отношения, например отношения по подготовке кадров, профессиональному отбору и повышению квалификации на производстве.

Необходимо отметить, что метод трудового права проявляется через нормы права и имеет свои особенности. Следует уяснить из каких способов состоит метод трудового права, в чем выражается каждый из этих способов. Необходимо уметь привести примеры сочетания централизованного и локального регулирования, а также уяснить, в чем проявляется участие самих работников через своих представителей в правовом регулировании труда. Особое внимание при изучении метода необходимо уделить единству и дифференциации трудового права, по каким основаниям законодателем приводится дифференциация и какие нормы она создает.

Каждая отрасль права, в том числе и трудовое имеет систему норм. Под системой трудового права понимают ее структуру как совокупность в определенном порядке расположенных правовых норм, сгруппированных в институты в зависимости от специфики общественных отношений, составляющих предмет трудового права.

Система отрасли трудового права, система трудового законодательства и система науки, учебного курса «Трудовое право России» – взаимосвязанные, но разные понятия. Предметом и целью системы отрасли являются построение самого знания трудового законодательства, создание структуры расположения его норм внутри отрасли. Система отрасли трудового права подразделяется на две части – общую и особенную. Система науки, учебного курса своим предметом и целью имеет изучение норм трудового права, их развития, правовых связей. Наука изучает не только российское, но и зарубежное трудовое право и международно-правовое регулирование труда. Наука трудового права изучает обширный комплекс общественных отношений, регулируемых данной отраслью права, юридическую природу правовых норм, типичные черты правоотношений, возникающих на их основе, принципы правового регулирования, его эффективность, взаимообусловленность многочисленных жизненных обстоятельств, связанных с регулированием трудовых отношений. Наука трудового права, кроме того, используя метод сравнительного правоведения, изучает и обобщает опыт правового регулирования труда в разных странах мира, международные правовые акты о труде, прогнозирует и инициирует дальнейшее развитие отрасли российского трудового права и т.д. Система науки трудового права в основном соответствует системе отрасли права и состоит из Общей и Особенной частей. Однако круг изучаемых ею явлений выходит за рамки системы действующих норм трудового права, поэтому предмет науки значительно шире предмета отрасли права.

Так как трудовое право регулирует не все отношения по применению труда в обществе необходимо рассмотреть соотношение трудового права со смежными отраслями права – административным и гражданским. Так, труд работников МВД, ФСБ, военнослужащих регулируется нормами административного права, основа и метод которого – это власть одного субъекта общественных отношений и подчинение ей другого субъекта. В гражданском праве с трудом связаны договоры, изобретательский, авторский, поручения и подряда. Отличие между трудовыми и гражданско-правовыми отношениями проводится

по их предмету и методу. Предметом трудового права является не сам процесс труда, а гражданско-овеществленный результат труда. Методом в гражданских правоотношениях является равенство сторон, методом трудового права является сочетание метода власти-подчинения и метода равенства сторон.

### **Образцы тестовых заданий для самоконтроля**

1. Метод трудового права характеризуется:
  - А. Преимущественно диспозитивным способом регулирования трудовых отношений.
  - Б. Преимущественно императивным способом регулирования трудовых отношений.
  - В. Сочетанием императивного диспозитивного способов регулирования трудовых отношений.
  - Г. Нет верных вариантов.
  
2. Определение «основные направления воздействия норм трудового права на поведение людей в процессе труда для достижения целей и задач трудового законодательства» относится к понятию:
  - А. Принципы трудового права.
  - Б. Функции трудового права.
  - В. Задачи трудового права.
  - Г. Методы трудового права.
  
3. Трудовое право регулирует:
  - А. Трудовые отношения с гражданами, занимающимися индивидуальной трудовой деятельностью.
  - Б. Отношения по выполнению отдельных поручений.
  - В. Общественные отношения по совершению гражданами подрядных работ.
  - Г. Отношения по профессиональной подготовке работников непосредственно на производстве.
  
4. Экономическая функция трудового права выражается в:
  - А. Нормах по рациональному использованию трудовых ресурсов.
  - Б. Нормах по обеспечению безопасных условий труда.
  - В. Нормах о поощрениях, стимулировании производственного труда.
  - Г. Надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства.
  
5. Определение «основные направления формирования и развития правовых норм данной отрасли и ее отдельных институтов» относится к понятию:
  - А. Функции трудового права.
  - Б. Тенденции развития трудового права.

- В. Метод трудового права.
- Г. Предмет трудового права.

6. Труд, регулируемый нормами трудового права, характеризуется следующими признаками:

- А. Работник трудится в своих интересах.
- Б. Работник обязан выполнять любую поручаемую ему работу.
- В. Все варианты верны.
- Г. Нет верных вариантов.

### **Задачи**

1. Слесарь Рогов принят в цех № 2 ОАО «Машиностроительный завод «Калибр» на основании трудового соглашения без указания срока его действия.

Какой вид общественных отношений возник между Роговым и заводом? Распространяются ли на него нормы трудового права?

2. Группа строительных рабочих заключила с государственным унитарным предприятием «Прогресс» договор, согласно которому обязывалась в течение трех месяцев провести ремонтные и отделочные работы в одном из корпусов предприятия и сдать работу в готовом виде. После окончания срока договора и получения соответствующей оплаты рабочие потребовали компенсации за неиспользованный отпуск пропорционально отработанному времени, а также компенсации за работу в выходные дни.

Правомерно ли их требование? В каких правоотношениях с ГУП состояли рабочие?

3. С маляром Сидоровым завод заключил договор на 1 месяц по окраске забора заводского участка с оплатой по окончании работ. Через месяц по окончании работы Сидоров потребовал кроме оговоренной оплаты выдать ему компенсацию за неиспользованный отпуск.

Правомерно ли его требования? В каких отношениях с заводом находился Сидоров?

4. К родителям приехали на праздник пятеро их детей и за столом заспорили, на кого из них распространяется трудовое законодательство. Отец – механик электростанции, мать работает в совхозе 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 сын Иван член рыболовецкого совхоза, работает в нем рыбаком, а его жена – домохозяйка.

На кого из перечисленных лиц распространяется трудовое законодательство?

5. В клубе фабрики к новому году организовали елку для детей. Игрушки делали вечерами члены изобразительного кружка, электропроводку для освещения сделал электромонтер фабрики в его рабочее время. Песни и пляски у елки организовал массовик, приглашенный культработником клуба за определенную плату.

В каких отношениях с фабрикой находились указанные лица?

### **Литература**

Трудовое право России. Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - М.: Юрист, 2003.

Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. В. В. Пиляевой. - СПб.: Питер, 2002.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2004.

Халдеева Н.В. Единство и дифференциация правового регулирования труда // Трудовое право. 2003. - № 4.

Лебедев В.М. Трудовое процедурно-процессуальное право // Трудовое право. 2003. - № 3.

Костянин И., Пискарев И., Шеломов Б. О специализированных судах по трудовым делам и Трудовом процессуальном кодексе РФ // Хозяйство и право.

2003.- № 8.

Миронов В.Н. Трудовое право России // Трудовое право. 2003. - № 7.

## ***Тема 2. Принципы российского трудового права***

1. Общие принципы правового регулирования труда.
2. Принципы трудового права: виды, содержание.
3. Конституционные принципы правового регулирования отношений в сфере общественной организации труда.
4. Соотношение принципов трудового права с субъективными трудовыми правами и обязанностями граждан.
5. Гарантии реального обеспечения трудовых прав и обязанностей граждан, их виды и содержание.

При изучении этой темы необходимо, прежде всего, уяснить что такое «принципы трудового права». Это основные идеи, исходные начала или общие положения, выражающие сущность трудового права, определяющие единство и общую направленность развития отрасли.

Являясь основными руководящими положениями нормативного характера, принципы помогают нормотворческим органам формулировать все иные нормы права, а также глубже уяснить смысл этих норм в процессе правоприменения, особенно в тех случаях, когда в них имеются противоречия и пробелы.

В зависимости от того в одной, нескольких или всех отраслях действуют соответствующие принципы их можно разделить на общеправовые, межотраслевые и отраслевые.

Общеправовые принципы – это ключевые идеи, которые положены в основу правовой системы в целом. К ним относятся, принципы законности, свободы, равенства, социально справедливости, гуманизма и др.

Межотраслевые принципы являются общими для нескольких отраслей права, выражают их содержание и общие черты, например, свобода договора, обеспечение восстановления нарушенных прав и их судебной защиты и др.



Отраслевые принципы носят более конкретный характер. На их основе создаются и реализуются только нормы трудового права. В ст. 2 Трудового Кодекса РФ сформулированы основные принципы правового регулирования труда.

Принцип свободы труда предполагает, что каждый вправе свободно распоряжаться своими способностями к труду, т. е. самостоятельно решает трудиться или не трудиться, а также выбирать род трудовой деятельности. Принцип запрещения дискриминации в сфере труда, закрепленный в ст. 3 ТК РФ, предполагает, что каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Принцип запрещения принудительного труда закреплен в ст. 4 ТК РФ. Закон дает понятие принудительного труда и указывает, какой труд не включается в принудительный. Принцип защиты от безработицы и содействия в трудоустройстве отражен в нормах института содействия занятости и трудоустройства и является одной из гарантий права на труд. Все перечисленные принципы относятся к группе принципов реализации права на труд.

Во вторую группу входят принципы обеспечения надлежащих условий труда. К ним относят принципы обеспечения каждого работника на справедливые условия труда, равенства прав и возможностей работников, обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, обеспечение права работников на участие в управлении организацией, социальное партнерство, обязанности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей. Рассматривая принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, необходимо знать, что под справедливыми условиями труда понимают – обеспечение права на отдых и ограничение рабочего времени, а также обеспечения права на охрану труда. Принцип социального партнерства охватывает весь механизм правового регулирования трудового и иных, тесно связанных с ним, отношений. В рамках социального партнерства принимают нормативные акты, регулирующие отношения в отдельном коллективе, а

также соглашения, заключаемые на федеральном, отраслевом, межотраслевом, территориальном уровнях.

В третью группу включаются принципы защиты трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей. К ним относят принципы: установления государственных гарантий по обеспечению прав работников и работодателей; обеспечение прав каждого на защиту государством его трудовых прав, в том числе в судебном порядке; обязанности сторон трудового договора соблюдать его условия, обеспечения права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, обеспечения права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, обеспечения права на обязательное социальное страхование. Закрепляя данные принципы, законодатель стремился подчеркнуть роль государства как гаранта реального исполнения норм трудового законодательства.

### **Образцы тестовых заданий для самоконтроля**

1. В чем значение принципов трудового права?
  - А. Направляют дальнейшее развитие трудового права.
  - Б. Являются каркасом трудового права в целом.
  - В. Отражают содержание всей системы норм трудового права.
  - Г. Все варианты верны.
  
2. Принцип свободы труда предполагает:
  - А. Только невозможность принуждения к труду в определенной сфере.
  - Б. Только невозможность принуждения к труду как к таковому.
  - В. Невозможность принуждения к труду как к таковому и к труду в определенной сфере.
  - Г. Нет верных вариантов.
  
3. Принцип обеспечения права работника на благоприятные условия труда включает:
  - А. Соблюдение режима рабочего времени и времени отдыха.
  - Б. Соблюдение санитарно-гигиенических норм на рабочем месте.
  - В. Соблюдение требований охраны труда, предусмотренных для отдельных категорий работников.
  - Г. Все варианты верны.
  
4. В понятие «принудительного труда» включается:

- А. Выполнение работы, обусловленной законодательством о воинской обязанности.
- Б. Выполнение работы вследствие вступившего в силу приговора суда.
- В. Все варианты верны.
- Г. Нет верных вариантов.

5. Принцип социального партнерства при установлении условий труда предполагает:

- А. Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.
- Б. Участие представителей работников и работодателей в правовом регулировании трудовых отношений.
- В. Все варианты верны.
- Г. Нет верных вариантов.

6. Принцип равенства прав и возможностей предполагает:

- А. Установление одинаковых условий труда независимо от пола и возраста.
- Б. Продвижение по службе только на основании деловых качеств работника.
- В. Установление одинаковых правил по охране труда независимо от пола и возраста.
- Г. Все варианты верны.

### **Литература**

Трудовое право России. Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - М.: Юрист, 2003.

Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. В. В. Пиляевой. - СПб.: Питер, 2002.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2004.

Сенников М.Н. Дискриминация в сфере труда по принадлежности к профсоюзам // Трудовое право.2005. - № 11.

### ***Тема 3. Источники трудового права***

1. Понятие и основания классификации источников. Виды источников трудового права и их система.
2. Конституция РФ как источник трудового права.
3. Законы РФ и субъектов РФ как источники трудового права, их соотношение.

4. Подзаконные акты в сфере трудового права: их виды, место и роль в общей системе источников.
5. Постановления судебных органов.

Данная тема является одной из важнейших тем общей части трудового права, поскольку ее изучение важно не только в теоретическом аспекте, но и для практического применения законов и иных нормативных актов о труде.

Прежде всего, необходимо уяснить понятие «источника права». Это результаты деятельности уполномоченных органов государства, то есть источники права в формальном смысле.

Классифицируются источники трудового права по различным основаниям – по юридической силе, по сфере действия, по характеру принятия, по степени обобщенности и др. С практической точки зрения наиболее важна классификация источников по юридической силе. Уяснение места нормативных актов в иерархии источников позволяет преодолеть коллизии права путем применения источника, обладающего большей юридической силой.

Важнейшим источником права Российской Федерации является Конституция РФ. В ст. 37 Конституции РФ закреплены основные трудовые права, такие как свобода труда, право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, запрет принудительного труда, право на труд в условиях, отвечающих безопасности и гигиене и другие.

Следует обратить внимание на ст. 15 Конституции РФ, согласно которой Конституция РФ имеет высшую юридическую силу, прямое действие и применяется на всей территории РФ. Именно в силу этого закрепленные в Конституции РФ права и свободы, реализуемые в сфере социально-трудовых отношений, составляют правовую основу действия принципа единства в установлении основных условий труда для всех работников, работающих по трудовому договору.

В настоящее время законодательство о труде состоит из Трудового Кодекса РФ и принятых в соответствии с ним федеральных законов. Наряду с фе-

деральными в его состав входят и законы субъектов РФ, которые не должны ухудшать положение работника по сравнению с ТК РФ и иными федеральными законами. В систему актов о труде входят и подзаконные акты, а также соглашения и локальные акты о труде.

Трудовой Кодекс РФ, принятый 30 декабря 2001 г. и введенный в действие с 1 февраля 2002 г., является базовым актом отрасли и в соответствии с ч. 2 ст. 5 Кодекса имеет приоритетное значение по сравнению с другими федеральными законами.

Трудовой кодекс определяет содержание всех институтов трудового права. Он содержит понятийный аппарат отрасли, закрепляет основные принципы правового регулирования трудовых отношений, определяет правовое положение работника и работодателя. Кодекс выполняет ключевую роль в механизме правового регулирования трудовых отношений, устанавливая права работников, их гарантии и способы их защиты.

Социально-политическое значение Трудового кодекса определяется тем, что это Кодекс компромисса, политического согласия. Достижением с политической точки зрения надо считать и акцент, который сделан Кодексом на создание правовых условий для достижения оптимального согласования интересов работников, работодателей и государства.

Сохранена основа трудового законодательства и основные трудовые права и гарантии работников, усилены некоторые элементы защиты трудовых прав с учетом современных экономических условий. Соблюден баланс между интересами работника и работодателя. В целом сохранены начала производственной демократии.

Указы Президента РФ, содержащие нормы трудового права, являются подзаконными нормативными актами и не должны вступать в противоречие с Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Указами Президента регулируются некоторые вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы, условия прохождения государственной службы. Указами утверждены некоторые уставы о дисциплине, например Дисциплинар-

ный устав таможенной службы РФ.

Постановления Правительства РФ, как правило, направлены на конкретизацию соответствующего закона или на регулирование отдельных элементов трудового правоотношения, а также осуществление дифференциации в трудовом праве.

Последнее место в иерархии федеральных актов занимают ведомственные акты. Среди них особое место занимают акты Министерства здравоохранения и социального развития РФ (бывшего Минтруда России), которые устанавливают некоторые условия труда, определяют типовые нормы труда, утверждают единый тарифно-квалификационный справочник, квалификационные справочники должностей руководителей и специалистов отдельных отраслей хозяйства. Кроме этого, Министерство здравоохранения и социального развития РФ принимает акты нормативного толкования – разъяснения, обязательные для правоприменителей.

В соответствии со ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права являются частью правовой системы РФ. В связи с этим в случае, если международной конвенцией установлены более льготные для работников нормы и правила по сравнению с законами и иными правовыми актами РФ, и если эта конвенция ратифицирована РФ, то применяются правила конвенции.

Изучение важнейших законодательных актов о труде невозможно без ознакомления с практикой их применения. Постановления Пленума Верховного Суда РФ по трудовым делам не являются источником трудового права, так как согласно ст. 126 Конституции РФ Верховный Суд дает разъяснения по вопросам судебной практики. Следовательно, он не правотворческий, а правоприменительный орган. Но его постановления разъясняющего характера имеют большое значение для единообразного применения норм трудового законодательства, поскольку разъясняют судам, как надо применять конкретные нормы. Такие разъяснения могут восполнить и имеющиеся пробелы в трудовом законодательстве.

## Образцы тестовых заданий для самоконтроля

1. Каким нормативным актом по степени обобщенности является Трудовой кодекс РФ:
  - А. Комплексным.
  - Б. Кодифицированным.
  - В. Текущим.
  - Г. Общим.
  
2. К чьей компетенции относится принятие нормативных актов, содержащих нормы трудового права:
  - А. Совместного ведения РФ и субъектов РФ.
  - Б. Органов местного самоуправления.
  - В. Субъектов РФ.
  - Г. Российской Федерации.
  
3. Основные трудовые права и обязанности работников содержатся:
  - А. В Конституции.
  - Б. В ТК РФ.
  - В. В международных договорах.
  - Г. В законах субъектов РФ.
  
4. По общему правилу законы вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении:
  - А. 3-х дней после дня их официального опубликования.
  - Б. 5-ти дней после дня их официального опубликования.
  - В. 7-ми дней после дня их официального опубликования.
  - Г. 10-ти дней после дня их официального опубликования.
  
5. Нормативные правовые акты министерств и ведомств вступают в силу по истечению:
  - А. 3-х дней после дня их официального опубликования.
  - Б. 5-ти дней после дня их официального опубликования.
  - В. 7-ми дней после дня их официального опубликования.
  - Г. 10-ти дней после дня их официального опубликования.
  
6. Закон или иной нормативный правовой акт содержащий нормы трудового права обратной силы не имеет и применяется к:
  - А. Трудовым договорам, заключенным после введения их в действие.
  - Б. Трудовым договорам, заключенным до введения их в действие в отношении прав и обязанностей возникших после введения в действие.
  - В. Трудовые договоры, заключенные до введения их в действие должны быть приведены в соответствие положениям соответствующих актов.
  - Г. Нет верных вариантов.

## Задачи

1. В коллективном договоре организации содержатся согласованные работодателем и работниками взаимные обязательства, которые охватывают нормативные положения и обязательственные условия.

Выделите нормативные положения и укажите обязательственные условия, содержащиеся в следующих разделах данного коллективного договора.

### *Общие положения*

Сторонами коллективного договора (КД) являются работники организации, поручившие представлять свои интересы профсоюзному комитету организации, и работодатель, представляемый руководителем данной организации.

Настоящий КД является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в данной организации и заключаемый работниками и работодателем в лице профсоюзного комитета и руководителя организации.

Стороны, заключившие КД, признают, что развитие и укрепление экономического статуса, конкурентоспособности, престижа организации и рост благосостояния работников тесно взаимосвязаны.

### *Содействие в обеспечении занятости работников*

Стороны договорились, что в исключительных случаях, если организация испытывает непреодолимые в данный момент финансово-экономические трудности, в связи с чем изменяются организационные или технологические условия труда (например, уменьшение объема выпускаемой продукции и снижение потребности в рабочей силе), то руководитель организации по согласованию с профсоюзным комитетом может временно вводить режим неполного рабочего времени, не проводя мероприятий по сокращению численности или штата работников. Данный режим не может превышать шести месяцев. Отмена этого режима производится руководителем по согласованию с профкомом.

При необходимости сокращения численности или штата работников работодатель обязуется в первую очередь ликвидировать вакансии и увольнять совместителей.

Стороны договорились, что преимущественное право остаться на работе



при сокращении численности или штата помимо лиц, указанных в законодательстве, имеют: работники предпенсионного возраста (2—3 года до пенсии); обучающиеся в заочной аспирантуре или вечернем (заочном) высшем или среднем профессиональном учебном заведении.

Стороны договорились, что при увольнении работника по сокращению численности или штата выходное пособие лицам, проработавшим в данной организации свыше 10 лет, выплачивается в повышенном размере по сравнению с установленным законодательством — 125% среднего месячного заработка.

Стороны договорились, что за работниками, уволенными по сокращению численности или штата, в течение трех лет сохраняется право получить жилье в порядке ранее установленной очереди.

Работодатель обязуется информировать об открывшихся вакансиях лиц, уволенных с работы по сокращению численности или штата, и предоставить им, при прочих равных условиях, преимущественное право на занятие таких вакансий.

#### *Специальные гарантии работников*

Работодатель обязуется при наличии финансово-экономических возможностей выплачивать работникам дотации на питание в размере ... рублей в месяц, на транспортные расходы — ... рублей в месяц.

Работодатель создает все условия для прохождения работниками диспансеризации не реже одного раза в год.

Работодатель бесплатно и своевременно предоставляет лечебно-профилактическое питание работникам, занятым на особо вредных работах, согласно Приложению к настоящему КД.

Стороны договорились образовать фонд социальной помощи работникам, оказавшимся в особенно тяжелом материальном положении.

2. Начальник юридической службы организации не завизировал проект приказа об увольнении инженера Титова по п. п. «а» п. 6 ст. 81 ТК за отсутствие на рабочем месте более четырех часов без уважительных причин. В заклю-

чении юридической службы было указано, что Титов все это время находился на территории организации и, с его слов, выполнял порученное ему задание. В связи с этим в соответствии с постановлением Пленума Верховного Суда РФ от 22 декабря 1992 г. (в ред. от 21 ноября 2000 г.) состава прогула согласно п.п. «а» п. 6 ст. 81 ТК нет.

Какое значение имеет постановление Пленума Верховного Суда РФ для применения трудового законодательства? Прав ли начальник юридической службы?

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

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

Какое решение должен принять суд?

4. Коллективным договором ОАО «Промгидромаш» сотрудникам, работающим на условиях ненормированного рабочего времени, установлен дополнительный отпуск продолжительностью 12 рабочих дней. В связи с ухудшени-

ем финансового положения директором предприятия принято решение о сокращении продолжительности дополнительного отпуска данной категории работников до 3-х календарных дней. Обосновывая законность действий директора, юрисконсульт пояснил работникам, что принятое решение не ухудшает их положение по сравнению с установленным законодательством, кроме того, оно одобрено профсоюзным органом предприятия.

Правомерны ли действия администрации предприятия?

5. В адрес сельскохозяйственного предприятия «Заря» было направлено представление прокурора, в котором содержалось требование о немедленном расторжении трудовых договоров с гражданами Китая. Основаниями послужило то, что трудовые договоры с указанными работниками были заключены на неопределенный срок, а также то, что у предприятия «Заря» нет права на использования иностранной рабочей силы, поскольку изначально указанные работники были приглашены на работу в Российскую Федерацию иным предприятием – крестьянско-фермерским хозяйством «Рассвет». Не согласившись с мнением прокурора, предприятие «Заря» обжаловало решение прокуратуры в суд, сославшись на положения Конституции РФ, уравнивающей права граждан РФ и иностранцев и нормы Трудового кодекса.

Дайте оценку ситуации. Какими нормативными актами регулируются трудовые отношения иностранных граждан?

6. Не получив в полном объеме расчета при увольнении, Пушнова обратилась в комиссию по трудовым спорам с заявлением о выплате ей недостающей части заработной платы. В ходе разбирательства было установлено, что при заключении трудового договора ей была установлена заработная плата, в два раза превышающая предусмотренную штатным расписанием. Все время работы на предприятии заработная плата выплачивалась Пушной в размере, предусмотренном трудовым договором. Однако после подачи ею заявления об увольнении директор распорядился снизить ей заработную плату до размеров,

установленных штатным расписанием, мотивируя это необходимостью приведения всех отношений по оплате труда в соответствии с законодательством.

Какое решение должна вынести комиссия по трудовым спорам?

7. В связи с двухмесячной задержкой в выплате заработной платы работники бухгалтерии Предприятия тепловых сетей и котельных г. Омска приняли решение о приостановке работы. По истечении двух дней руководитель предприятия издал приказ о привлечении названных работников к дисциплинарной ответственности, расценив их действия как противоречащие трудовому законодательству, запрещающему приостановку работы в организациях, связанных с обеспечением жизнедеятельности населения. В суде, куда обратились не согласные с наказанием работники, их адвокат сослался на постановление Конституционного суда РФ от 17 мая 1995г., которым положения закона, органичивающие права работников на забастовку на основании одной лишь их принадлежности к определенной отрасли, признаны неконституционными.

Какое решение с вашей точки зрения должен принять суд?

### Литература

Трудовое право России. Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - М.: Юрист, 2003.

Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. В. В. Пиляевой. - СПб.: Питер, 2002.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2004.

Крикунов С.А. Реформа трудового законодательства: проблемы и перспективы // Трудовое право. 2004. № 1.

Чуча С.Ю. Трудовой кодекс в системе источников трудового права // Трудовое право. 2004. - № 1.

Ершова Е.А. Конституция Российской Федерации как источник трудового права // Трудовое право. 2004.- № 2.

Нуртдинова А.Ф. Проблемы совершенствования Трудового Кодекса Российской Федерации // Трудовое право. 2004. - № 2.

Подвысоцкий П.Т. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права, их содержание // Трудовое право. 2004.- № 2.

Снигирева И.О. Конституционная основа трудового законодательства России // Трудовое право. 2003. - № 12.

Подвысоцкий П.Т. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, по кругу лиц, во времени и пространстве // Трудовое право. 2004. - № 8.

Хныкин Г.В. Особенности локального нормотворчества и новый закон о труде // Трудовое право. 2003. - № 10.

Акопов Д. Сфера действия трудового законодательства по Трудовому кодексу РФ // Хозяйство и право. 2003. - № 7.

Лебедев В. Какой должна быть система Трудового Кодекса? // Российская юстиция. 1999. - № 9.

Маврин С.П. Хохлов Е.Б. О кодификации трудового законодательства // Государство и право. 1999. - № 6.

Миронов В.И. История трудового права: теория и практика // Государство и право. 1999. - № 6.

Ершова Е.А. Российские нормативные правовые акты, регулирующие трудовые правоотношения // Трудовое право. 2005. - № 1.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г. «О применении судами Российской Федерации ТК РФ» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. - № 6.

#### ***Тема 4. Субъекты трудового права***

1. Понятие и классификация субъектов трудового права.
2. Граждане как участники трудовых отношений.
3. Работодатели как субъекты трудового права.
4. Прочие субъекты трудового права.

Изучение данной темы следует начать с понятия субъектов трудового права, под которыми понимают участников общественных отношений, регулируемых трудовым правом.

Субъекты трудового права наделяются таким свойством, как правовой статус. В содержание правового статуса входят следующие элементы: 1) трудовая правосубъектность; 2) основные права и обязанности; 3) юридические гарантии трудовых прав и обязанностей; 4) ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

Трудовая правосубъектность как особое свойство, признаваемое законодательством за субъектами трудового права, означает, что при наличии определенных условий они способны быть субъектами конкретных правоотношений в сфере труда, обладать правами и обязанностями. Следует иметь в виду, что трудовая правосубъектность всегда означает способность гражданина, организации (работодателя), трудового коллектива своими действиями приобретать субъективные права и обязанности, составляющие содержание конкретных правоотношений. Она же является предпосылкой наделения субъекта трудового права такими правами и обязанностями, которые непосредственно вытекают из действия закона и не связаны с совершением каких-либо действий с его стороны.

Необходимо знать, что субъективные права и обязанности, вытекающие из закона, представляют само ядро правового статуса субъекта трудового права.

Далее нужно отметить, что содержание правового статуса субъектов трудового права дополняют гарантии осуществления прав и ответственность за надлежащее исполнение обязанностей.

Важно иметь в виду, что гарантии и ответственность придают правовому статусу необходимую определенность и устойчивость, ибо без этого невозможно говорить о действительном правовом положении субъектов трудового права.

В теории трудового права выделяют две категории субъектов – основные и вспомогательные. К основным субъектам относят работника и работодателя,

а к вспомогательным – участников тесно связанных с трудовыми правоотношениями.

Необходимо остановиться на характеристике каждого из субъектов трудового права.

Работники относятся к самым многочисленным субъектам трудового права. В соответствии со ст. 20 ТК РФ, работником может быть только физическое лицо, обладающее трудовой правосубъектностью. Применяя в данном случае понятие «правосубъектность», которое означает, что правоспособность и дееспособность работника возникают одновременно в отличие от гражданского права.

По общему правилу трудовая правосубъектность возникает с 16 лет. Однако в установленных законом случаях и при соблюдении определенных условий возможно вступать в трудовые правоотношения лицам, не достигшим 16 лет.

В случаях получения основного общего образования либо оставления в соответствии с федеральным законом общеобразовательного учреждения трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет (ч. 2 ст. 63 ТК РФ).

С согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения (ч. 3 ст. 63 ТК РФ).

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста четырнадцати лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию (ч. 4 ст. 63 ТК РФ).

Данная норма отечественного законодательства основывается на Конвен-

ции МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» 1973г.

Для отдельных категорий граждан и иностранцев установлены специальные требования при приеме на работу – они должны обладать специальной трудовой правосубъектностью. Например, иностранный гражданин, который хочет работать в Российской Федерации, должен получить подтверждение на право трудовой деятельности. Одновременно и организация-работодатель получает разрешение на привлечение иностранной рабочей силы.

Для поступления на тяжелую работу, работу с вредными или опасными условиями труда, подземные работы, а также на работу, связанную с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой или применением в процессе производства ценностей и требующую заключения договора о полной материальной ответственности, гражданин должен достичь 18-летнего возраста (см. комментарии к ст. 244, 265 ТК РФ). Такое же требование предъявляется к лицам, которые хотят работать в игорном бизнесе, ночных кабаре и клубах, в производстве, перевозке и торговле спиртными напитками, табачными изделиями, наркотическими и токсическими препаратами (ст. 265 ТК РФ).

Работодателем может быть как физическое, так и юридическое лицо.

Работодателем может выступать любое юридическое лицо независимо от вида и формы собственности.

Трудовая правосубъектность юридического лица наступает с момента регистрации. После регистрации в качестве юридического лица организация может принимать на работу сотрудников, формировать трудовой коллектив и нести соответствующие обязанности.

Существует два мнения о том может ли структурное подразделение быть работодателем.

А. Ф. Нуртдинова считает, что в качестве работодателя не может выступать обособленное структурное подразделение организации – филиал или представительство, поскольку они не наделены правами юридического лица. Тот факт, что в обособленном структурном подразделении допускается заключение коллективного договора (см. комментарий к ст. 40 Кодекса), не должен вводить



в заблуждение, поскольку стороной договора все равно остается работодатель – юридическое лицо.

В свою очередь Б. А. Шеломов считает, что представительство или филиал могут быть работодателями при одновременном наличии следующих условий: 1) названные структурные подразделения указаны в учредительных документах создавшего их юридического лица; 2) юридическое лицо предоставило право руководителям этих подразделений принимать и увольнять работников; 3) указанные подразделения наделены юридическим лицом необходимыми средствами для выплаты работникам заработной платы и создания им соответствующих условий труда.

Физическое лицо может выступать работодателем, когда оно осуществляет предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности либо принимает на работу домработницу, гувернантку, секретаря, помощника и т. п., т. е. использует чужой труд для обслуживания своего домашнего хозяйства или оказания помощи в творческой либо научной деятельности.

Закон устанавливает возраст, по достижении которого гражданин может выступать в роли работодателя – 18 лет. Кроме того, определяются некоторые особенности правосубъектности работодателей – физических лиц. Физические лица, имеющие самостоятельный доход, достигшие возраста восемнадцати лет, но ограниченные судом в дееспособности, имеют право с письменного согласия попечителей заключать трудовые договоры с работниками в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства. От имени физических лиц, имеющих самостоятельный доход, достигших возраста восемнадцати лет, но признанных судом недееспособными, их опекунами могут заключаться трудовые договоры с работниками в целях личного обслу-

живания этих физических лиц и помощи им по ведению домашнего хозяйства. Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, за исключением несовершеннолетних, приобретших гражданскую дееспособность в полном объеме, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных заработка, стипендии, иных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

В этих случаях законные представители (родители, опекуны, попечители) физических лиц, выступающих в качестве работодателей, несут дополнительную ответственность по обязательствам, вытекающим из трудовых отношений, включая обязательства по выплате заработной платы.

Особенности правового положения работодателя-физического лица определены ст. 303-309 Кодекса. Работодатели-физические лица обязаны соблюдать все нормы трудового законодательства, касающиеся правового положения работников. Однако в соответствии со ст. 306 ТК РФ работодатели-физические лица обязаны предупреждать работников об изменении существенных условий труда не позднее, чем за 14 календарных дней, тогда как остальные работодатели – не позднее, чем за 2 месяца.

Необходимо отметить, что только после вступления трудового договора в силу соответствующее физическое или юридическое лицо считается работодателем по отношению к конкретному работнику. При этом надо иметь в виду, что трудовой договор считается заключенным и вступает в силу со дня, когда работник фактически приступил к исполнению своих трудовых обязанностей (ст. 61 ТК РФ).

Приступая к рассмотрению вспомогательных субъектов, необходимо отметить, что их сущность заключается в том, что их правосубъектность направлена на обслуживание функционирования работников и работодателей в качестве полноценных участников трудовых отношений. К ним относят государство, профессиональные союзы и другие.

Государство, как вспомогательный субъект, осуществляет свои функции

через органы государственной власти. Органы государственной власти принимают нормативные акты, в которых содержатся обязательные для сторон трудового правоотношения правила поведения, а также осуществляют контроль за их соблюдением и наказывают лиц, виновных в нарушении норм трудового права.

В условиях современной России профсоюзы представляют собой добровольные независимые общественные организации, объединяющие работников, связанных общими интересами по роду их деятельности, как в производственной, так и в социальной сфере.

Необходимо отметить, что правовой статус профсоюзов как субъектов трудового права определяется применительно к их органам, а не к организациям. Эти органы, и, прежде всего профкомы организаций, признаются законными представителями прав и интересов наемных работников. В тех общественных отношениях, где профком выступает в качестве субъекта трудового права, он представляет интересы соответствующего профсоюзного коллектива наемных рабочих и служащих. При этом он либо реализует свои собственные права (например, при осуществлении надзора за охраной труда), либо действует от имени соответствующего трудового коллектива (например, при разработке и подписании коллективного договора).

Профсоюзы в России строятся по производственно-территориальному принципу. Они могут создавать свои объединения (ассоциации) по отраслевому, территориальному или иному признаку, учитывающему профессиональную специфику. Различаются их объединения и органы общероссийские, межрегиональные, территориальные (республик, областей, городов, районов). Все эти органы могут быть представителями работников при соответствующих коллективных переговорах и заключении социально-партнерских соглашений.

Деятельность профсоюзов регулируется в основном ими самими как самодетельными общественными организациями с помощью внутрипрофсоюзных норм, принимаемых руководящими профсоюзными органами. Такие нормы не носят правового характера (хотя многие из них имеют правовые послед-

ствия) и содержатся в уставах профсоюзов и их объединений, других профсоюзных актах. Из круга общественных отношений, в которые вступают профсоюзы, правовому воздействию подвергаются только те, регулирование которых объективно возможно, экономически, социально и политически необходимо. Право содействует осуществлению стоящих перед профсоюзами задач, выполнению их защитной функции.

В настоящее время основной функцией профсоюзов является защита законных прав и интересов работников. В рамках данной функции профсоюзы участвуют в разработке и принятии коллективных договоров и соглашений; представляют интересы работников, в том числе в суде; осуществляют профсоюзный контроль за соблюдением требований охраны труда и трудового законодательства; участвуют в разработке нормативных актов, содержащих нормы трудового права и другие.

### **Образцы тестовых заданий для самоконтроля**

1. Общая трудовая правосубъектность работника возникает с:

- А. 14 лет.
- Б. 16 лет.
- В. 17 лет.
- Г. 18 лет.

2. Вспомогательными субъектами трудового права являются:

- А. Государство и Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.
- Б. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и профессиональные союзы.
- В. Все варианты верны.
- Г. Нет верных вариантов.

3. Физическое лицо, имеющее самостоятельный доход, достигшее возраста 18 лет, но ограниченное судом с дееспособности может выступать в качестве работодателя:

- А. Самостоятельно.
- Б. С согласия законных представителей.
- В. Трудовые договоры заключаются законными представителями от их имени.
- Г. Нет верных вариантов.

4. Вправе ли профсоюзы представлять интересы работников, не являющихся их членами:
- А. Вправе.
  - Б. Не вправе.
  - В. Вправе, если получено согласие членов профсоюза.
  - Г. Вправе, если работники его специально уполномочили.
5. Основные субъекты трудового права это:
- А. Только участники непосредственно трудового правоотношения.
  - Б. Только участники правоотношений тесно связанных с непосредственно трудовым.
  - В. Все варианты верны.
  - Г. Нет верных вариантов.
6. Трудовая правосубъектность работодателей юридических лиц возникает:
- А. С момента подписания учредительного договора.
  - Б. С момента подписания трудового договора.
  - В. С момента государственной регистрации.
  - Г. С момента утверждения устава организации.

### **Задачи**

1. После института Никитина Т.Н. проработала 2 года в НИИ, затем уволилась и стала работать в Центре Научно-технической Информации по договору возмездного оказания услуг. Руководитель Центра не выполнил в отношении Никитиной ряд своих устных обещаний и поэтому, проработав в ЦНТИ 3 месяца, устроилась на другую работу.

Является ли Никитина Т.Н. субъектом трудового права. Входят ли эти 3 месяца в трудовой стаж и должны ли мне сделать запись в трудовую книжку?

2. Для подготовки проекта новых правил внутреннего трудового распорядка предприятия его руководитель пригласил адвоката одной из юридических консультаций, поручив ему подготовить и представить проект на утверждение конференции трудового коллектива.

Вправе ли работодатель назначить своим представителем перед трудовым коллективом лицо, не являющееся работником данного предприятия? Каковы полномочия работодателя при назначении своего представителя?

3. Государственный инспектор труда отказался обучать строительную фирму основам охраны труда, мотивируя это тем, что в организации не создан фонд оплаты труда и не утверждено штатное расписание.

С какого момента работодатель становится субъектом трудовых правоотношений? Решите возникший спор.

4. Анисимова была принята в члены ООО «Кедр» на основе договора о сотрудничестве. В течение полутора лет она работала в должности секретаря-референта, подчинялась внутреннему трудовому распорядку, ей был оплачен больничный лист и отпуск. По истечении полутора лет Анисимова решила уволиться по собственному желанию, ей была возвращена незаполненная трудовая книжка и сообщено, что она исключена из членов ООО «Кедр». Анисимова обратилась в суд с заявлением об установлении факта трудовых отношений и внесении записи в трудовую книжку.

Какое решение должен принять суд, какие юридически значимые обстоятельства он должен выяснить? Чем отличается правовой статус работника и лица, работающего по гражданско-правовому договору? Возможно ли досудебное рассмотрение этого спора?

5. АО «Три кита» одним из дополнительных видов деятельности решило избрать проведение ремонтных работ, причем ремонт будут осуществлять не штатные работники, а специально приглашенная бригада. Оплата их труда будет осуществляться в виде процента от прибыли за проведенные ремонтные работы. Договор был заключен с руководителем бригады, однако работники бригады потребовали заключение с каждым из них индивидуального трудового договора.

Является ли бригада субъектом трудовых отношений? В каких собственно трудовых или смежных отношениях они состоят?

## Литература

Трудовое право России. Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - М.: Юрист, 2003.

Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. В. В. Пиляевой. - СПб.: Питер, 2002.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2004.

Курс российского трудового права. Том 1 / Под ред. Хохлова Е.Б.- СПб.: Университет, 1996.

Коршунова Т. Ю. Некоторые проблемы определения правосубъектности участников трудовых отношений // Трудовое право. 2004. - № 4-5.

Куренной А.М. Трудовое право на пути к рынку. - М.: Дело ЛТД, 1995.

Лютов Н.А. Правовой статус руководителя организации и членов коллегиального органа организации с точки зрения трудового права // Трудовое право. 2003. - № 2-3.

Васильев В.А. Каким быть функциям профсоюзов? // Трудовое право. 2005. - № 10.

### *Тема 5. Правоотношения в сфере трудового права*

1. Понятие и виды правоотношений в сфере труда.
2. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых и тесно с ними связанных правоотношений.
3. Особенности возникновения некоторых правоотношений в сфере труда (конкурс, направление службы занятости, окончание вузов и др).
4. Общая характеристика производных от трудовых правоотношений (организационно-управленческие, по трудоустройству, по профессиональной подготовке и переподготовке, по надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда и др).

Приступая к изучению данной темы необходимо познакомиться с поня-

тием «трудового правоотношения». Это отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Из приведенного понятия можно выделить основные черты, отличающие трудовое правоотношение от других смежных правоотношений в сфере трудового права.

Рассматривая виды трудовых правоотношений, особое внимание следует уделить классификации правоотношений на непосредственно трудовые и производные от трудового правоотношения. Выделяют 8 видов правоотношений производных от трудовых: отношения по занятости и трудоустройству, организационно-управленческие отношения, отношения по участию работников и их представителей в управлении организацией; отношения по отбору, профессиональной подготовке и переподготовке кадров на производстве; отношения по материальной ответственности, социально-партнерские отношения, отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и требований охраны труда, отношения по разрешению трудовых споров.

Трудовое правоотношение следует отличать от других смежных правоотношений в сфере гражданского права, связанных с трудом. Объектом трудового правоотношения является труд как процесс, а гражданско-правового – о вещественный результат труда.

Рассматривая субъектов трудового правоотношения, в первую очередь необходимо остановиться на работнике. В соответствии со ст. 20 ТК РФ, работником может быть только физическое лицо, обладающее трудовой правосубъ-



ектностью. По общему правилу трудовая правосубъектность возникает с 16 лет. Однако в установленных законом случаях и при соблюдении определенных условий возможно вступать в трудовые правоотношения лицам, не достигшим 16 лет.

Юридические лица могут быть работодателями независимо от организационно-правовой формы и вида собственности. Трудовая правосубъектность юридического лица наступает с момента регистрации.

Физическое лицо может выступать работодателем, когда оно осуществляет предпринимательскую деятельность без образования юридического лица либо принимает на работу домработницу, гувернантку, секретаря, помощника и т. п., т. е. использует чужой труд для обслуживания своего домашнего хозяйства или оказания помощи в творческой либо научной деятельности.

Изучая основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений, необходимо обратить внимание на сложные юридические составы, предусмотренные ТК РФ. Необходимо знать, когда трудовые правоотношения возникают из сложного юридического состава, какие элементы входят в юридический состав, и какое значение имеет наличие всех элементов для возникновения трудового правоотношения.

Сложный юридический состав в трудовом праве представляет собой совокупность юридических фактов, происходящих в определенной последовательности. Обычно это два юридических факта, одним из которых является трудовой договор, а другим, например, избрание по конкурсу.

Действующее трудовое законодательство предусматривает 5 видов сложного юридического состава. Это заключение трудового договора в результате: 1) избрание (выборов) на должность; 2) избрания по конкурсу на замещение соответствующей должности; 3) назначение на должность или утверждение в должности; 4) направление на работу уполномоченными законом органами в счет установленной квоты; 5) судебного решения о заключении трудового договора.

## Образцы тестовых заданий для самоконтроля

1. К какой разновидности юридических фактов относится прекращение трудового договора в связи однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей:
  - А. Относительное событие.
  - Б. Абсолютное событие.
  - В. Правомерное действие.
  - Г. Неправомерное действие.
  
2. Трудовые отношения характеризуются следующими специфическими признаками:
  - А. Работа выполняется в условиях определенного трудового режима.
  - Б. Работник подчинен внутреннему трудовому распорядку.
  - В. За него работодатель уплачивает полагающиеся взносы.
  - Г. Все перечисленные.
  
3. Отношения между юрисдикционными органами и спорящими сторонами относятся к:
  - А. Социально-партнерским отношениям.
  - Б. Отношениям по материальной ответственности.
  - В. Отношения по разрешению трудовых споров.
  - Г. Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.
  
4. Отношения по подготовке кадров, профотбору и повышению квалификации являются отношениями:
  - А. Предшествующими и сопутствующими непосредственно трудовым отношениям.
  - Б. Сопутствующими непосредственно трудовым отношениям.
  - В. Предшествующими и вытекающими из непосредственно трудовых отношений.
  - Г. Сопутствующими и вытекающими из непосредственно трудовых отношений.
  
5. К какой разновидности юридических фактов относится прекращение трудового договора по инициативе работника:
  - А. Относительное событие.
  - Б. Абсолютное событие.
  - В. Правомерное действие.
  - Г. Неправомерное действие.
  
6. Субъектами трудового правоотношения являются:
  - А. Основные субъекты трудового права.
  - Б. Вспомогательные субъекты трудового права.
  - В. Государство и работники.
  - Г. Все варианты верны.

## Задачи

1. Организация заключила трудовое соглашение с Борисовым и Фомичевым о ремонте различных помещений этой организации. По окончании ремонта через три месяца Борисову и Фомичеву была произведена оплата в сумме договора. Они потребовали от организации оплатить им работу в выходные дни в двойном размере, а также выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск в соответствии с трудовым законодательством. Руководитель организации, считая, что трудовое законодательство на них не распространяется, отказал Борисову и Фомичеву.

В каких правоотношениях находились Борисов и Фомичев с организацией.

2. Яковлева работала в организации уборщицей, получая оплату не реже одного раза в месяц. Она выполняла работу в установленные часы; часть помещений по указанию коменданта убирала до начала, а остальные — по окончании рабочего дня организации. Через год Яковлева обратилась с заявлением о предоставлении ей ежегодного отпуска. Директор организации отказал Яковлевой в предоставлении отпуска, ссылаясь на то, что она работает по договору подряда; трудовой договор с ней не заключался и приказ о приеме на работу не издавался, поэтому у нее нет права на отпуск.

В каком правоотношении состоит Яковлева с данной организацией?

3. Назовите субъектов и основания возникновения, а также содержание правоотношений, тесно связанных с трудовыми правоотношениями.

4. Определите, какие правоотношения возникают в следующих случаях:

- 1) при определении содержания договора его стороны обусловили трудовую функцию и срок работы одной из сторон, и оплату другой стороной;

- 2) несовершеннолетний подросток (17 лет) в соответствии с направлением государственной службы занятости обратился к указанному в направлении работодателю;
- 3) государственный инспектор труда определил, что в АО предоставляют работникам ежегодные оплачиваемые отпуска за первый год работы через 11 месяцев после начала работы в данной организации;
- 4) генеральный директор издал распоряжение о направлении представителей в примирительную комиссию.

5. Скворцов по просьбе начальника отдела приступил к выполнению своих трудовых обязанностей на новом месте работы с 4 февраля. Трудовой договор в письменной форме был заключен 15 февраля. Однако в трудовом договоре не был указан момент начала его работы. Приказ о приеме Скворцова на работу с 6 февраля был издан 9 февраля.

Укажите момент возникновения трудового правоотношения у Скворцова?

6. Миронов, 16 лет, решил заняться бизнесом. Для этого он нанял на работу 15-летнего Симонова и 17-летнего Сидорова. По истечении месяца наемные работники потребовали от Миронова выплаты обусловленной трудовым договором заработной платы. Миронов объяснил своим работникам, что бизнес не удался, в связи с чем средств на заработную плату у него нет. Тогда Симонов и Сидоров обратились к родителям Миронова, которые заявили, что Миронов взрослый и самостоятельный молодой человек и сам должен разобраться со своими проблемами.

Как должен быть разрешен данный спор?

### **Литература**

Трудовое право России. Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохло-

ва. - М.: Юрист, 2003.

Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. В. В. Пиляевой. - СПб.: Питер, 2002.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2004.

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

Анисимов А.Л. Основные права и обязанности работодателя // Трудовое право. 2004. - № 2.

Минкина Н.И. Проблемы действующего российского законодательства о привлечении иностранной рабочей силы на территории РФ // Трудовое право. 2002.- № 10.

Анисимов Л. Н. Основные права и обязанности работника // Трудовое право. 2004. - № 2.

Толстых В.Л. Коллизионное регулирование трудовых отношений // Трудовое право. 2003.- № 4.

Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Правовое регулирование трудовых отношений руководителей организации в России и Беларуси: сравнительный анализ // Трудовое право. 2002.- № 5-6.

Бочарникова М.А. Особенности регулирования трудовых отношений муниципальных служащих в законодательстве субъектов Российской Федерации // Трудовое право. 2002. - № 4.

Пелешенко Ю.И. Особенности регулирования трудовых правоотношений в субъектах малого предпринимательства // Юридический консультант. 2002. - № 6.

Евдокимов С.Е., Морозов О.Д., Розин И.В., Голубин Е.А. О механизме регулирования трудовых отношений на предприятии // Трудовое право. 2005.- № 11.

Васильев А.В. Представительство в трудовых отношениях в условиях за-

емного труда // Трудовое право. 2005. - № 11.

### ***Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда***

1. Понятие и принципы социального партнерства в сфере труда.
2. Представители работников и работодателей в отношениях социального партнерства.
3. Органы социального партнерства.
4. Формы социального партнерства.
5. Порядок ведения коллективных переговоров.
6. Генеральные соглашения: стороны, содержание и правила действия.
7. Коллективный договор: стороны, содержание и правила действия.
8. Контроль за выполнением коллективного договора. Роль коллективных договоров в регулировании трудовых отношений.

Приступая к изучению данной темы, необходимо обратиться к истории возникновения отношений социального партнерства с целью выяснения значения данного института для обеспечения социальной стабильности в обществе.

Существенной спецификой становления отношений социального партнерства в Российской Федерации на современном этапе является их формирование в условиях отказа от централизации регулирования трудовых отношений. Ослабление вмешательства государства в трудовые отношения, формирование независимого от государственных органов сектора экономики существенно повышают роль локального регулирования, в рамках которого договорные формы установления прав и обязанностей участников процесса труда имеют определяющее значение.

Под социальным партнерством понимают способ регулирования социально-трудовых отношений между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями), основывающийся на взаимном учете интересов каждой из сторон, уважении этих интересов и отказе от силовых способов

взаимодействия.

Социальное партнерство как институт трудового права имеет специфические принципы, которые определяют его основные черты. К основным принципам социального партнерства относятся: равноправие представителей субъектов социального партнерства, полномочность представителей субъектов социального партнерства, добровольности принятия обязательств, реальность принимаемых сторонами обязательств, уважение и учет интересов сторон.

Под органами социального партнерства понимают все постоянно действующие органы, состоящие из представителей субъектов социального партнерства, как на двусторонней, так и на трехсторонней основе, призванные регулировать (участвовать в регулировании) социально-трудовых отношений. Выделяют две группы органов социального партнерства: органы общей компетенции и органы специальной компетенции.

Органы социального партнерства общей компетенции создаются на всех уровнях социального партнерства и подразделяются на следующие виды: а) Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений; б) региональные трехсторонние комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; в) отраслевые (межотраслевые) комиссии по ведению коллективных переговоров, подготовке проектов отраслевых (межотраслевых) соглашений и их заключению (российские или региональные); г) территориальные комиссии по регулированию социально-трудовых отношений; д) комиссии, создаваемые в конкретной организации для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключения.

Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений действует на основании ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

В состав комиссии входят представители общероссийских объединений профессиональных союзов, представители общероссийских объединений работодателей и представители Правительства РФ.

Целями деятельности Российской трехсторонней комиссии по регулиро-

ванию социально-трудовых отношений является регулирование социально-трудовых отношений и согласование социально-экономических интересов сторон социального партнерства.

Органами специальной компетенции являются координационные комитеты содействия занятости и комиссии (комитеты) по охране труда.

Координационные комитеты содействия занятости действуют на основе ФЗ «О занятости населения в РФ». Координационные комитеты содействия занятости вырабатывают согласованные решения по определению и осуществлению политики занятости населения на федеральном и региональном уровнях.

В ее состав входят представители объединений профессиональных союзов, иные представительные органы работников, работодателей и других заинтересованных государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите. Участниками комитета могут выступать не только представители работников, но и другие общественные объединения, выражающие интересы определенных слоев населения. При этом различные представители граждан не составляют единую сторону.

Комитеты (комиссии) по охране труда создаются на основании ст. 218 ТК РФ. В состав комиссии на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза или иного уполномоченного работниками представительного органа. К функциям комитетов (комиссий) по охране труда относятся: 1) организация совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний; 2) проведение проверок условий и охраны труда на рабочих местах и информирование работников о результатах проверок; 3) сбор предложений к разделу коллективного договора (соглашения) об охране труда.

Интересы работников в отношениях социального партнерства могут представлять профессиональные союзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, а также



инные представители, избираемые работниками в случаях, особо предусмотренных ТК РФ.

Рассматривая представителей работников в отношениях социального партнерства необходимо обратить особое внимание на профсоюзы, уяснить, как определяется представитель работников, когда в организации действуют две и более первичные профсоюзные организации или ни одна из действующих профсоюзных организаций не объединяет более половины работников.

Наиболее часто представителями работников являются профсоюзы, которые представляют интересы своих членов, а также работников, не являющихся членами профсоюза, если они специально уполномочили соответствующий профсоюз на представительство.

Две или более первичные профсоюзные организации, объединяющие в совокупности более половины работников данного работодателя, по решению их выборных органов могут создать единый представительный орган для ведения коллективных переговоров, разработки единого проекта коллективного договора и заключения коллективного договора (далее - единый представительный орган).

Формирование единого представительного органа осуществляется на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза. При этом в его состав должен быть включен представитель каждой из первичных профсоюзных организаций, создавших единый представительный орган. Единый представительный орган имеет право направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Первичная профсоюзная организация, объединяющая более половины работников организации, индивидуального предпринимателя, имеет право по решению своего выборного органа направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников без предварительного создания единого представительного органа.

Если ни одна из первичных профсоюзных организаций или в совокупности первичные профсоюзные организации, пожелавшие создать единый представительный орган, не объединяют более половины работников данного работодателя, то общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может определить ту первичную профсоюзную организацию, которой при согласии ее выборного органа поручается направить работодателю (его представителю) предложение о начале коллективных переговоров от имени всех работников.

В случаях, когда такая первичная профсоюзная организация не определена или работники данного работодателя не объединены в какие-либо первичные профсоюзные организации, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием может избрать из числа работников иного представителя (представительный орган) и наделить его соответствующими полномочиями.

Первичная профсоюзная организация, единый представительный орган либо иной представитель (представительный орган) работников, наделенные правом выступить с инициативой проведения коллективных переговоров обязаны одновременно с направлением работодателю (его представителю) предложения о начале указанных коллективных переговоров известить об этом все иные первичные профсоюзные организации, объединяющие работников данного работодателя, и в течение последующих пяти рабочих дней создать с их согласия единый представительный орган либо включить их представителей в состав имеющегося единого представительного органа.

Если в указанный срок данные первичные профсоюзные организации не сообщат о своем решении или ответят отказом направить своих представителей в состав единого представительного органа, то коллективные переговоры начнутся без их участия.

При этом за первичными профсоюзными организациями, не участвующими в коллективных переговорах, в течение одного месяца со дня начала коллективных переговоров сохраняется право направить своих представите-

лей в состав единого представительного органа. В случае, когда представителем работников на коллективных переговорах является единый представительный орган, члены указанного органа представляют сторону работников в комиссии по ведению коллективных переговоров.

Иные представители могут быть избраны работниками только при отсутствии в организации первичной профсоюзной организации, а также, в случае если существующая профсоюзная организация объединяет менее половины наемных работников.

Представителями работодателей в отношениях социального партнерства могут выступать руководитель организации и иные уполномоченные им лица.

Рассматривая представителей работодателей необходимо обратить внимание на объединения работодателей, их права и обязанности.

В соответствии с ФЗ от 27 ноября 2002 г. № 156 – ФЗ «Об объединениях работодателей» под объединениями работодателей понимают некоммерческие организации, объединяющие на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления.

Объединения работодателей участвуют в коллективных переговорах, принимают участие в разрешении коллективных трудовых споров; имеют право формировать согласованную позицию членов объединения работодателей по вопросам регулирования отношений, отнесенных к предмету трудового права, и отстаивать ее во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти и органами местного самоуправления; вносить в установленном порядке предложения о принятии законов и иных нормативных правовых актов, регулирующих трудовые отношения и затрагивающих права и законные интересы работодателей и принимать участие в их разработке и др.

В ст. 27 ТК РФ закреплены формы, в которых может осуществляться социальное партнерство. К ним относят: 1) коллективные переговоры по подго-

товке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; 2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства; 3) участие работников, их представителей в управлении организацией; 4) участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров. Перечень форм социального партнерства, закрепленный в ст. 27 ТК РФ, не исчерпывающий. Стороны вправе осуществлять взаимодействие и в других формах, прямо не предусмотренных законом.

Более подробно следует остановиться на коллективных переговорах, так как это наиболее распространенная форма социального партнерства.

Коллективные переговоры – это все переговоры, которые проводятся между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся — с другой, в целях определения условий труда и занятости, регулирования отношений между работодателями и трудящимися, регулирования отношений между работодателями или их организациями и организацией или организациями трудящихся.

Инициатором начала коллективных переговоров вправе выступить любая из сторон. Представители стороны, получившие предложение в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение семи календарных дней со дня получения указанного предложения, направив инициатору проведения коллективных переговоров ответ с указанием представителей от своей стороны для участия в работе комиссии по ведению коллективных переговоров и их полномочий. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем получения инициатором проведения коллективных переговоров указанного ответа.

Днем окончания коллективных переговоров является дата подписания коллективного договора, соглашения либо протокола разногласий.

Действующее законодательство прямо не ограничивает сроки ведения коллективных переговоров. Однако в ряде норм ТК РФ можно усмотреть косвенное регулирование сроков ведения коллективных переговоров. В ст. 40 ТК РФ закреплено, что при недостижении сторонами согласия по отдельным положениям коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Однако это не означает прекращения коллективных переговоров. Стороны вправе продолжать коллективные переговоры относительно существующих разногласий. Сроки проведения коллективных переговоров по подготовке соглашений косвенно ограничиваются ст. 47 ТК РФ, согласно которой заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляется сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Рассматривая коллективные договоры и соглашения как правовые акты социального партнерства необходимо обратить особое внимание на действие этих нормативных актов.

В соответствии со ст. 40 ТК РФ под коллективными договорами понимают правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.

Зачастую коллективный договор рассматривается как односторонний акт, порождающий обязанности только у работодателя. С таким выводом трудно согласиться. Конечно, по подавляющему большинству обязательств обязанной является одна сторона – работодатель. Однако не следует преуменьшать и значение обязательств, принимаемых на себя работниками. К тому же зачастую обязательства, включаемые в коллективный договор, носят взаимный характер (например, обязательство работников не прибегать к забастовкам при выполнении условий коллективного договора со стороны работодателя соотносится с конкретными обязанностями работодателя).

Законодательство 90-х гг. XX в. допускало ситуацию, когда в одной и той же организации могло быть заключено несколько коллективных договоров, распространяющих свое действие на определенные части работников организации (как правило, работников, объединенных в различные профсоюзные организации). Однако при подобном решении вопроса коллективный договор терял положение правового акта, регулирующего социально-трудовые отношения в масштабе всей организации, чем искажался весь смысл коллективного регулирования труда на предприятии. К тому же при исполнении нескольких коллективных договоров, содержащих различные положения, возникали практические сложности в виде конкуренции договоров и угрозы дискриминации работников по принципу принадлежности к конкретному профсоюзу, заключившему договор на менее выгодных условиях. В настоящее время в соответствии со ст. 40 ТК РФ коллективный договор должен заключаться в организации в целом.

Соглашение – это 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 (межотраслевом) и территориальном уровнях.

Действие соглашения распространяется на работников и работодателей, которые уполномочили соответствующих представителей сторон на коллективных переговорах разработать и заключить его от их имени, на органы государственной власти и органы местного самоуправления, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

Любое соглашение распространяется на работодателей по факту членства в объединении работодателей (на всех работодателей, являющихся членами соответствующего объединения). При этом прекращение членства в объединении работодателей не освобождает такого работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. В то же время работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашения, должен выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

В тех случаях, когда на работников одновременно распространяется действие различных соглашений, применяются наиболее благоприятные для работников условия.

В ст.48 ТК РФ установлено, что в тех случаях, когда на федеральном уровне заключено отраслевое соглашение, руководитель федерального органа исполнительной власти по труду по инициативе сторон соглашения имеет право предложить работодателям, не участвовавшим в заключении данного соглашения, присоединиться к нему.

Если работодатели, осуществляющие деятельность в соответствующей отрасли, в течение 30 календарных дней со дня официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, мотивированный письменный отказ присоединиться к нему, то соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования этого предложения. К указанному отказу должен быть приложен протокол консультаций работодателя с выборным органом первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя.

В случае отказа работодателя присоединиться к соглашению руководитель федерального органа исполнительной власти, осуществляющего функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, имеет право пригласить представителей этого работодателя и представителей выборного органа первичной профсоюзной организации, объединяющей работников данного работодателя, для проведения консультаций с участием представителей сторон соглашения. Представители работодателя, представители работников и представители сторон соглашения обязаны принимать участие в указанных консультациях.

Установление такой процедуры распространения действия соглашения связано с определенной слабостью российских организаций работников и рабо-

тодателей и активной ролью государства в процессе становления системы социального партнерства.

### **Образцы тестовых заданий для самоконтроля**

1. Стороны должны предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров не позднее:
  - А. 2х недель со дня начала коллективных переговоров.
  - Б. 14 дней со дня получения соответствующего запроса.
  - В. 2х мес. со дня начала коллективных переговоров.
  - Г. Нет верных вариантов.
  
2. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем:
  - А. Получения другой стороной предложения о начале коллективных переговоров.
  - Б. Получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа от другой стороны.
  - В. Направления предложения о начале коллективных переговоров.
  - Г. Нет верных вариантов.
  
3. Лица, участвующие в коллективных переговорах освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более:
  - А. 1 месяца.
  - Б. 2 месяцев.
  - В. 3 месяцев.
  - Г. 4 месяцев.
  
4. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора:
  - А. Однократно на срок не более 3-х лет.
  - Б. Однократно на срок не более 1 года.
  - В. Неограниченное количество раз на срок не более 3-х лет.
  - Г. Неограниченное количество раз на срок не более 1 года.
  
5. Стороны имеют право продлевать действие соглашения:
  - А. Однократно на срок не более 3-х лет.
  - Б. Однократно на срок не более 1 года.
  - В. Неограниченное количество раз на срок не более 3-х лет.
  - Г. Неограниченное количество раз на срок не более 1 года.
  
6. Срок окончательного вынесения решения по результатам коллективных переговоров:
  - А. Устанавливается.



Б. Не устанавливается.

В. Устанавливается только для государственных и муниципальных предприятий.

Г. Нет верных вариантов.

### Задачи

1. Профсоюзный комитет и представители работодателя в ходе переговоров о заключении коллективного договора не смогли выработать единой позиции по вопросу о продолжительности дополнительного отпуска, предоставляемого за счет средств организации. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительного отпуска продолжительностью 12 рабочих дней руководителям отделов и главным специалистам. Члены профсоюзного комитета предлагали предоставлять дополнительный отпуск всем категориям специалистов, но не более 6 рабочих дней.

Возможно ли дальнейшее проведение коллективных переговоров и заключение коллективного договора, и если да, то в каком порядке?

2. Представители работников и руководитель филиала организации подготовили проект коллективного договора на следующий календарный год. Однако при обсуждении проекта на общем собрании работников филиала возник вопрос о правомерности его заключения, так как филиал был образован три месяца назад и срок действия коллективного договора организации еще не истек.

Можно ли заключать коллективные договоры в филиалах, представительствах, иных обособленных структурных подразделениях организаций? Кто является сторонами коллективного договора в подобной ситуации? На какой срок можно заключать коллективный договор?

3. В связи с поступившими в профсоюзную организацию жалобами работников на серьезные нарушения охраны труда, угрожающие жизни и здоровью работников, профсоюзный орган принял решение осуществить профсоюзный контроль за состоянием охраны труда через своих уполномоченных (дове-

ренных) лиц по охране труда. Работодатель всячески препятствовал проведению такой проверки, ссылаясь на то, что проверкой состояния охраны труда могут заниматься лишь органы федеральной инспекции труда при Министерстве труда РФ.

Законны ли действия работодателя? Каковы права профсоюзов в области охраны труда? Какие меры могут применять профсоюзные органы в случае выявления нарушений норм по охране труда? Дайте ссылку на нормативный материал.

4. Инструктор обкома профсоюза, проверяя соблюдение Положения о правах профкома на суконной фабрике, установил, что графики сменности утверждаются подписями директора фабрики и председателя профкома, привлечение слесарей-ремонтников к работе в выходные дни производится по согласованию с цеховыми профсоюзными комитетами, а привлечение к сверхурочным работам – с согласия профкома, разряды рабочим присваиваются приказом, подписанным директором и председателем профкома, прием на работу подростков, не достигших восемнадцатилетнего возраста, осуществляется с учетом мнения профсоюзного комитета, а прием мастеров – с его согласия. Инструктор обкома профсоюза, считая все это нарушением действующего законодательства, вручил директору фабрики письменное требование об отмене всех изданных по этим вопросам актов.

Обоснованы ли требования инструктора? Охарактеризуйте правовое значение терминов «с согласия», «по согласованию», «с разрешения», «с учетом мнения», «с участием» профсоюзных органов и приведите примеры их применения в законодательстве.

5. Директор трикотажной фабрики АО «Салют» своим приказом утвердил положение о премировании коллективов работников цехов. Председатель профкома фабрики обратился в профком АО с просьбой поставить вопрос перед генеральным директором об отмене приказ, поскольку он не был согласо-

ван с представительным органом работников. Председатель профкома АО написал представление генеральному директору, однако, изменил мотивировку. По его мнению, согласовывать этот вопрос надо было не с представительным органом, а с коллективом работников. Генеральный директор поручил начальнику юридического отдела дать заключение.

Составьте такое заключение. Какие представительные органы работников Вы знаете?

6. При проверке выполнения обязательств по коллективному договору в организации установлено, что отдел, который возглавляет главный механик, не выполняет ряд обязательств по охране труда. В связи с этим профсоюзный комитет организации обратился в инспекцию труда субъекта РФ с предложением о смещении главного механика с занимаемой должности.

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

7. В результате проверок, проведенных органами прокуратуры, было выявлено, что во многих организациях коллективные договоры либо не заключались из-за отказа работодателей их заключать, либо носили формальный характер, не затрагивая специфики труда работников в данной организации. Кроме того, в коллективно договоре предусматривалась возможность работодателя направлять работников в длительные отпуска без сохранения заработной платы на период приостановки работы из-за отсутствия сырья или временного затоваривания продукцией.

Обязан ли работодатель заключать коллективный договор?

В чем особенность коллективно-договорных условий и каково их соотношение с нормами законодательства о труде?

Законно ли включение в коллективный договор данного условия?

8. При заключении коллективного договора в одной из организаций возник вопрос о компенсации работникам за ежедневную работу на компьютере и ксероксе. Работодатель отказался от предложения представительного органа работников установить соответствующим работникам сокращенный рабочий день и предоставлять дополнительные дни отпуск, поскольку указанная работа не предусмотрена в Списке производств, цехов и должностей с вредными условиями труда от 25 октября 1974 года, работа в которых дает право на установление соответствующих льгот. Профсоюзный орган настаивал на том, что отсутствие в законодательстве регулирования спорного вопроса не исключает возможности его коллективно-договорного регулирования.

Чья позиция является правильной? Мотивируйте ответ.

9. При обсуждении проекта коллективного договора организации в одном из ее филиалов работники приняли решение пригласить юриста в качестве представителя для правовой оценки некоторых положений проекта. Руководитель филиала не согласился с таким решением и предложил воспользоваться услугами заместителя директора головной организации по юридическим вопросам.

Вправе ли работники поручить представительство своих интересов лицу, не работающему в данной организации? Можно ли принять предложение руководителя филиала? Какими нормативными правовыми актами регулируются указанные вопросы?

### **Литература**

Трудовое право России. Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - М.: Юрист, 2003.

Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. В. В. Пиляевой. - СПб.: Питер, 2002.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2004.

Лях Г.А. Развитие социального партнерства в субъектах Российской Фе-

дерации в новых условиях // Трудовое право. 2003. - № 12.

Лях Г.А. Социально партнерство как фактор стабилизации в субъектах РФ // Трудовое право. 2004. - № 6.

Минкина Н.И. Коллективно-договорное регулирование: теория, практика и обучение // Трудовое право. 2003. - № 9.

Рыбакова Е.Л. Как заключить коллективный договор на предприятии, в учреждении, организации // Трудовое право. 2003. - № 3.

Анисимов А.Л. Коллективные договоры и соглашения и их социально-правовое значение // Трудовое право. 2003.- № 2.

Бородин И.И. Общее понятие социального партнерства // Трудовое право. 2003. - № 2.

Чуча С.Ю. Государство как сторона социального партнерства в России // Трудовое право. 2002. - № 12.

Лютов Н.Л. Некоторые проблемы правового статуса представителей работников в социально-партнерских отношениях // Трудовое право. 2002. - № 7.

Федорова М.Ю. Вопросы социального страхования в коллективных договорах и соглашениях: теория и практика // Трудовое право. 2002. - № 3.

Бородин И.И. Понятие, система, стороны и субъекты социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) // Трудовое право. 2005.- № 1.

Молчанов А.В. Правовое обеспечение социального партнерства // Трудовое право. 2006.- № 3.

### ***Тема 7. Правовое регулирование трудоустройства***

1. Государственная политика в области занятости населения.
2. Понятие трудоустройства и его виды. Правовая организация трудоустройства.
3. Система органов государственной службы занятости.
4. Гарантии материальной и социальной поддержки безработных граждан.
5. Правовое положение безработных в РФ.

Начинать рассмотрение данной темы следует с определения основных направлений государственной политики в области занятости населения.

Цель государства на рынке труда – минимизация сроков поиска работы и оптимизация такого поиска, а средства, обеспечивающие достижение данной цели, составляют содержание политики занятости.

Рассматривая законодательство о занятости населения, необходимо обратить особое внимание на Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1999 г. (в редакции от 22 августа 2004 г.). Данный закон определяет принципы государственной политики в сфере обеспечения занятости, права и обязанности субъектов, действующих на рынке труда, права граждан в области занятости и предоставлении им гарантий в этой сфере, организацию деятельности государственных органов занятости населения, правовые основы участия работодателей в обеспечении занятости и другие вопросы.

Рассматривая вопрос о правовой организации занятости, необходимо, прежде всего, определить ее понятие. Под занятостью понимают деятельность граждан, связанную с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащую законодательству РФ и приносящую, как правило, им заработок, трудовой доход. Необходимо знать какие категории граждан считаются занятыми, а также виды занятости.

Необходимо обратить внимание на процедуру трудоустройства, под которой понимают систему организационных, экономических и правовых мер, направленных на обеспечение трудовой занятости населения. Процесс трудоустройства проходит две стадии: обращение гражданина в службу занятости и заключение трудового договора.

Рассматривая статус безработного, необходимо учитывать признаки, по которым граждане относятся к категории безработных. Это трудоспособность, отсутствие работы и заработка, регистрация в органах занятости населения в целях поиска подходящей работы, поиск работы и готовность приступить к работе.

Необходимо обратить особое внимание на категорию подходящей рабо-

ты. Следует уметь определить, какая работа будет считаться подходящей в каждом конкретном случае. В соответствии с Федеральным законом «О занятости населения в РФ» подходящей считается такая работа, в том числе временная, которая соответствует профессиональной пригодности работника, с учетом уровня его профессиональной подготовки, условиям последнего места работы, состоянию здоровья и транспортной доступности рабочего места. Работа не может считаться подходящей если: 1) она связана с переменной места жительства без согласия на то гражданина; 2) условия труда на ней не соответствуют правилам и нормам по охране труда; 3) предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, если этот заработок не превышает величины прожиточного минимума.

Рассматривая вопрос о социальной поддержке безработных, следует обратить внимание на то, что по характеру эти меры могут быть двух видов: направленные на предоставление работы и направленные на предоставление средств, необходимых для существования безработного и его семьи. К первой группе относятся, помимо содействия в трудоустройстве, организация общественных работ, обучение безработных граждан, а также содействие безработному в организации собственного дела. Второй вид мер составляют выплаты пособия по безработице и стипендий в период обучения по направлению органов службы занятости, предоставление средств для отдыха и лечения детей безработных граждан, компенсация расходов в связи с переездом по направлению органов службы занятости, материальная помощь безработным. Порядок осуществления мер по социальной поддержке безработных устанавливается Федеральным законом «О занятости населения в РФ».

### **Образцы тестовых заданий для самоконтроля**

1. Определение «деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и общественных потребностей, не противоречащая законодательству РФ и приносящая им заработок» относится к понятию:

А. Трудоустройство.

- Б. Занятость.
- В. Подходящая работа.
- Г. Обеспечение занятости.

2. Безработным считается: 1) трудоспособный и по возрасту, и по состоянию здоровья гражданин; 2) не имеющий работы и заработка; 3) зарегистрированный службой занятости как безработный; 4) трудоспособные учащиеся любых очных учебных заведений;

- А. 1, 2, 3.
- Б. 2, 3, 4.
- В. 1, 2, 4.
- Г. 1, 3, 4.

3. Выплата пособия по безработице приостанавливается на срок до трех месяцев в случае:

1) отказа безработного от двух вариантов подходящей работы; 2) явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения; 3) самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости; 4) недостойного поведения во время регистрации или перерегистрации; 5) нарушение безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации

- А. 1, 2, 3, 4.
- Б. 1, 2, 3, 5.
- В. 1, 3, 4, 5.
- Г. Все перечисленные варианты.

4. Организация трудоустройства в РФ возложена на:

- А. Министерство здравоохранения и социального развития.
- Б. Государственную инспекцию труда.
- В. Федеральную службу по труду и занятости.
- Г. Службу занятости.

5. Право на бесплатное обращение в органы службы занятости за консультацией и получением информации в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности профессионального обучения имеют:

- А. Безработные.
- Б. Лица, имеющие работу.
- В. Выпускники образовательных учреждений всех уровней.
- Г. Все варианты верны.

6. Отказ в регистрации в качестве безработных предусмотрен для лиц, которые:

- А. Отказались в течение 14 дней со дня регистрации от двух вариантов подходящей работы.
- Б. Отказались в течение 10 дней со дня регистрации от двух вариантов подходящей работы.



В. Отказались в течение 7 дней со дня регистрации от двух вариантов подходящей работы.

Г. Отказались в течение 5 дней со дня регистрации от двух вариантов подходящей работы.

### Задачи

1. Иванов, работавший слесарем на Инструментальном заводе, 27 марта был уволен по п. 2 ст. 81 ТК РФ. 5 апреля он представил в службу занятости паспорт, справку о среднем заработке с прежнего места работы, трудовую книжку и заявление с просьбой о признании его безработным. В течение недели ему была предложена работа слесаря на Электроаппаратном заводе и заводе «Металлист», но Иванов отказался, ссылаясь на то, что по прежнему месту работы заработок был выше. Иванову было рассчитано и назначено пособие по безработице. Спустя две недели Иванов представил новую справку о среднем заработке, в которой была указана большая сумма заработка, пояснив, что первоначальная справка была составлена неверно по вине работодателя и потребовал увеличить пособие по безработице.

Какие документы необходимо представить в центр занятости для регистрации безработным?

Какая работа считается подходящей?

Будет ли зарегистрирован Иванов безработным?

Должен ли быть осуществлен Иванову перерасчет пособия?

Будет ли гражданин зарегистрирован в качестве безработного, если после предъявления в службу занятости всех необходимых документов он заболел и болезнь продолжалась длительное время?

2. Макарову, уволенному по ст. 80 ТК РФ, службой занятости было выдано направление для трудоустройства на вакантную должность диспетчера торгового порта. Однако Макарову было отказано в приеме на работу, и на должность диспетчера был принят Николаев, имеющий более длительный стаж работы диспетчером, но не имеющий направления на работу из службы занято-

сти. Макаров был признан безработным, и ему выплачивалось пособие по безработице. Спустя 2 месяца Макаров по предложению службы занятости устроился временно на 3 месяца на общественные работы. Поскольку в период выполнения общественных работ средний заработок Макарова был выше назначенного пособия по безработице, то ему на 3 месяца приостановили выплату пособия по безработице.

Является ли направление на трудоустройство, выданное службой занятости, обязательным для работодателя?

Что понимается под общественными работами, каков порядок направления граждан на общественные работы?

Выплачивается ли пособие по безработице в период выполнения общественных работ?

В каких случаях может быть приостановлена выплата пособия по безработице?

3. Ивневу, явившемуся на перерегистрацию в состоянии алкогольного опьянения, выплата пособия органами службы занятости была приостановлена на 3 месяца. Ивнев с таким решением не согласился, т. к. пьяным себя не считал. В свое оправдание он заявил, что в день перерегистрации не пил, а накануне отмечал свой день рождения.

Обоснованно ли решение органов службы занятости? Каков порядок прекращения или приостановки выплаты пособия по безработице и снижения его размера?

4. В территориальный орган государственной службы занятости обратился инвалид Иевлев, в прошлом — монтажник. В результате заболевания, полученного на производстве, Иевлевым была утрачена способность к выполнению работы по прежней профессии. До обращения в указанный орган занятости он не работал уже 3,5 года.

В течение 10 дней с момента регистрации орган занятости предложил

Иевлеву два варианта оплачиваемой работы, не соответствующей его профессии. От обоих вариантов Иевлев отказался, в результате чего он был снят с учета в государственной службе занятости.

Иевлев обратился в суд о признании действий службы занятости незаконными, поскольку он считал, что ему обязаны были предложить пройти переподготовку.

Какое решение примет суд? Назовите особенности трудоустройства инвалидов?

5. Маслов, уволенный 15 апреля по п. 1 ст. 81 ТК РФ, 16 апреля предъявил в службу занятости документы для регистрации безработным. Поскольку служба занятости не смогла оказать Маслову содействие в подборе подходящей работы, то ему было предложено участвовать в общественных работах. Маслов отказался.

С 26 апреля Маслов был признан безработным, и ему было назначено пособие по безработице с 16 июля.

Маслов представил справку о том, что на его иждивении находятся жена и пятилетний сын и потребовал увеличить размер пособия на 20%, начиная с 16 апреля. По прежнему месту работы средний заработок Маслова составлял 3 тыс. руб.

Каков порядок признания безработным? Определите размер пособия по безработице Маслову.

Учитывается ли выходное пособие при определении даты начала выплаты пособия по безработице?

Кто признается иждивенцем безработного?

Подлежат ли удовлетворению требования Маслова об увеличении размера пособия по безработице?

Каков порядок выплаты пособия по безработице?

6. Инвалид 3 группы по общему заболеванию Антонов службой занято-

сти был направлен на трудоустройство в АО «Изумруд» на должность кладовщика для работы на складе. В отделе кадров от него потребовали: паспорт, трудовую книжку, документ об образовании и трудовую рекомендацию, выдаваемую Государственной службой медико-социальной экспертизы (МСЭ). Т. к. трудовой рекомендации МСЭ у Анисимова не было, то ему было отказано в приеме на работу.

Какие документы при поступлении на работу должен был представить Антонов?

Для каких категорий граждан устанавливаются квоты при приеме на работу?

Вправе ли отказать работодатель инвалиду в трудоустройстве на квотируемое место?

Несут ли работодатели ответственность за невыполнение квот?

Могут ли работодатели рассчитывать на компенсацию затрат со стороны органов службы занятости на оплату труда при трудоустройстве каких-либо категорий граждан?

В каком порядке осуществляется увольнение работников, принятых на квотируемые рабочие места?

### **Литература**

Трудовое право России. Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - М.: Юрист, 2003.

Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. В. В. Пиляевой. - СПб.: Питер, 2002.

Трудовое право России. Учебник для вузов /Под общ. ред. М. В. Молодцова.- М.: Издательство НОРМА, 2001.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2004.

Гаврилина А.К. Прекращение трудовых отношений и защита от безработицы // Трудовое право. 2003. - № 6.

Иглин В.А. Проблемы обеспечения качества рабочей силы и их влияние

на конкурентоспособность российских предприятий // Трудовое право. 2002. - № 5-6.

Вишневская Н.Т. Реформа законодательства о защите занятости в странах с развитой рыночной экономикой // Трудовое право. 2002. - № 5.

Серегина Л.В. Понятие подходящей работы по законодательству о занятости // Трудовое право. 2006. - № 3.

Виноградова З.Д. Размер пособия по временной нетрудоспособности и основания его дифференциации // Трудовое право. 2006.- № 4.

Шлихтер А.А. Государственные программы в сфере занятости // Трудовое право. 2005. - № 2.

Козлова Т.А. Государственные гарантии гражданам, потерявшим работу и заработок (Конвенции МОТ и зарубежный опыт) // Трудовое право. 2005. - № 3.

Козлова Т.А. Государственные гарантии гражданам, потерявшим работу и заработок (российский опыт) // Трудовое право. 2005. - № 4.

Джигоев С.Х. Некоторые проблемы правового регулирования содействия трудовой занятости в Российской Федерации // Трудовое право. 2005.- № 6.

### ***Тема 8. Трудовой договор***

1. Право на труд и формы его реализации в РФ. Государственные гарантии реализации права на труд.
2. Трудовой договор: понятие, стороны и содержание.
3. Особенности отдельных видов трудовых договоров: по конкурсу, по совместительству и др.
4. Трудовая книжка.
5. Переводы на другую работу.
6. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
7. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

9. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, независящим от волеизъявления сторон.

Изучение данной темы следует начать с анализа ст. 37 Конституции РФ, где закреплено положение о свободе труда. Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности профессию.

Положения ТК РФ о трудовом договоре реализуют одно из основных прав человека и гражданина – право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Мировая цивилизация не знает лучшей юридической формы воплощения свободы труда в трудовых отношениях, чем трудовой договор, который, с одной стороны, дает возможность каждому выполнять работу, в наибольшей степени соответствующую его интересам, а с другой – учитывает потребности работодателя, который имеет возможность принять на работу наиболее подходящих ему работников.

Трудовой договор в системе трудового права занимает центральное место. Его можно рассматривать в трех аспектах: 1) как юридический факт, порождающий трудовое правоотношение; 2) как институт трудового права; 3) как набор субъективных прав и обязанностей работника и работодателя.

В ст. 56 ТК РФ законодатель дает легальное определение трудового договора. Это – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Согласно ст. 67 ТК РФ трудовые договоры заключаются только в письменной форме. Договор составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, а другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.

Из приведенного понятия можно выделить основные черты, отличающие трудовой договор от смежных договоров гражданско-правового характера.

Важнейшей чертой, характеризующей трудовой договор, является его предмет. Предметом трудового договора является живой труд, то есть непосредственная реализация человеком своей способности к труду, а предметом гражданско-правового договора – овеществленный результат труда.

Специфика предмета определяет и действие этих договоров во времени: гражданско-правовой договор прекращается с момента выполнения сторонами принятых на себя обязательств, а трудовой договор носит длящийся характер, т.е. выполнение сторонами обязанностей по отношению друг к другу не прекращает действия договора.

Различны эти договоры и по субъектному составу. На стороне работника в трудовом договоре может выступать только физическое лицо. В гражданско-правовых договорах исполнителями могут выступать как физические, так и юридические лица.

Исходя из этого, можно выделить следующие признаки трудового договора:

1. Предметом является труд как процесс, т. е. непосредственная реализация человеком способности к труду, трудовая функция.
2. На работника распространяются правила внутреннего трудового распорядка организации.
3. Длящийся характер трудового договора, т. е. выполнение сторонами обязанностей по отношению друг к другу не прекращает действие трудового договора.

4. Трудовая функция может быть реализована только самим работником, работником может быть только физическое лицо.

Одним из важных вопросов, на который следует обратить внимание, является содержание трудового договора. Под содержанием трудового договора понимают круг условий, на которых предполагается использование труда работника, и по поводу которых договариваются стороны.

Характеризуя содержание трудового договора, законодатель вводит понятие обязательных и дополнительных условий трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются условия о месте работы, трудовой функции; дате начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом; условиях оплаты труда; режиме рабочего времени и времени; компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными федеральными законами; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Кроме того, в трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте; об испытании; о неразглашении



охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи; об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа перечисленных выше, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора.

По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Рассматривая порядок заключения трудового договора, необходимо обратить внимание на гарантии при приеме на работу, а также на положения об испытательном сроке при приеме на работу.

В соответствии с действующим законодательством документы, необхо-

димые при приеме на работу можно разделить на две группы: А) предъявляемые при поступлении на любую работу и Б) предъявляемые в случае, если работник или выполняемая работа обладают какими-либо особенностями. К первой группе относятся: 1) паспорт; 2) трудовая книжка; 3) свидетельство государственного пенсионного страхования. Ко второй группе относят: 1) документы воинского учета (для лиц, подлежащих призыву и военнообязанных); 2) документы об образовании, квалификации или о наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки); 3) документы о медицинском осмотре (предъявляются в случаях, установленных законом).

Особое внимание необходимо уделить трудовой книжке, которая является основным документом о трудовом стаже работника. Работодатели обязаны вести трудовые книжки на всех работников, проработавших в организации более 5 дней. Исключение составляют работодатели-физические лица, которые вообще не в праве делать записи в трудовой книжке. Стаж работы у работодателя – физического лица подтверждается трудовым договором, зарегистрированным в органах местного самоуправления. В трудовую книжку вносят записи о приеме на работу, о переводах на другую работу, о прекращении трудового договора. Записи о взысканиях заносят в трудовую книжку, если взысканием является увольнение.

Изучая переводы на другую работу необходимо усвоить понятие перевода, его отличие от перемещения на другое рабочее место. Под переводом понимают изменение трудовой функции или других существенных условий трудового договора. Необходимо знать классификацию переводов, основания и условия перевода по каждому из видов.

По сроку переводы подразделяют на временные и постоянные. Переводы на другую постоянную работу в той же организации, а также переводы на другую постоянную работу в другую организацию либо в другую местность вместе с организацией допускается только с письменного согласия работника.

Переводы на другую постоянную работу следует отличать от перемеще-

ния на другое рабочее место, в другое структурное подразделение этой организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате. Во всех таких случаях меняется внешняя сторона приложения труда, но содержание трудовой функции остается неизменным. Поскольку трудовая функция не меняется и если при этом не изменяются существенные условия труда, закон (ст. 72 ТК РФ) не считает перемещение переводом на другую работу и не требует согласия работника на перемещение.

Ст. 74 ТК РФ предусматривает временные переводы на другую работу, осуществляемые в одностороннем порядке по инициативе работодателя. Согласие работника в данном случае не требуется. Основанием для такого перевода является производственная необходимость. Перевод в данном случае возможен только на 1 месяц с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Краткие сроки перевода призваны компенсировать отступление от общего правила, заключающегося в том, что переводы осуществляются без согласия работника. Переводы могут осуществляться также и по инициативе сторон. В этом случае возможно увеличение продолжительности перевода – на срок до одного года, а в случае, когда такой перевод осуществляется для замещения временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы, - до выхода этого работника на работу.

Однако если новая работа требует более низкой квалификации, то перевод может быть только с письменного согласия.

Необходимо уделить особое внимание вопросу об основаниях прекращения трудового договора. Прекращение трудового договора необходимо отличать от отстранения от работы.

Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, указанным в законе, и в определенном порядке, предусмотренном по каждому из оснований.

Все основания прекращения трудового договора можно разделить на 5 групп в зависимости от того, от кого исходит инициатива прекращения трудо-

вого договора: 1) прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон (п. 1 ст. 77 и ст. 78 ТК РФ); 2) основания, не предполагающие наличие инициативы сторон трудового договора – события (истечение срока трудового договора (п.2 ст. 77 и ст. 79 ТК РФ), наступление нетрудоспособности работника, подтвержденной медицинским заключением (ст. 83 п. 5 ТК РФ); смерть работника или работодателя физического лица, а также признание его умершим или безвестно отсутствующим (п.6 ст. 83 ТК РФ); наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих выполнению трудовых обязанностей (ст. 83 п. 6 ТК РФ)); 3) прекращение трудового договора по инициативе работника (п. 3 ст. 77 и ст. 80 ТК РФ); 4) прекращение трудового договора по инициативе работодателя: а) в следствие виновных действий работника (неоднократное неисполнение работником трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание (ст. 81 п. 5 ТК РФ); однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (ст. 81 п. 6 ТК РФ); однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителем своих трудовых обязанностей (ст. 81 п. 10 ТК РФ); совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя (ст. 81 п. 7 ТК РФ); совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (ст. 81 п. 8 ТК РФ); принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшее за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации (ст. 81 п.9 ТК РФ); представление работником работодателю подложных документов или иных заведомо ложных сведений при заключении трудового договора (ст. 81 п. 11 ТК РФ)); б) при отсутствии виновных действий со стороны работника (несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе (ст. 81 п. 3 ТК РФ); смена собственника имущества организации ст. 81 п. 4 ТК РФ); прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует допуска к

государственной тайне (ст. 81 п. 12 ТК РФ)); в) вследствие обстоятельств, не связанных с личностью работника (ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем—физическим лицом (ст. 81 п.1 ТК РФ); сокращение численности или штата работников организации (ст. 81 п. 2 ТК РФ)); 5) прекращение трудового договора по инициативе третьих лиц (призыв работника на военную службу или направление его на альтернативную гражданскую службу (ст. 83 п. 1 ТК РФ); восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (ст. 83 п. 2 ТК РФ); неизбрание на должность (ст. 83 п. 3 ТК РФ); осуждение работника к наказанию, исключающему продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (ст. 83 п. 4 ТК РФ); дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (ст. 83 п.8 ТК РФ); истечение срока действия, приостановление действия на срок более двух месяцев или лишение работника специального права (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору (ст. 83 п. 9 ТК РФ); отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе (ст. 83 п. 10 ТК РФ)).

Необходимо сказать и об отстранении от работы, под которым понимают временное недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей. Ст. 76 ТК РФ предусмотрена обязанность отстранить работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр (обследование), а также обязательное психиатрическое освидетельствование в случаях, предусмотренных

федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; при выявлении в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, противопоказаний для выполнения работником работы, обусловленной трудовым договором; в случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством, права на ношение оружия, другого специального права) в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором; по требованию органов или должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации; в других случаях, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

Работник отстраняется на весь период до устранения обстоятельств, явившихся причиной отстранения. Заработная плата сохраняется только в случае, если обстоятельства, явившиеся причиной отстранения, возникли не по вине работника и в случаях, предусмотренных федеральными законами.

## Образцы тестовых заданий для самоконтроля

1. При прекращении трудового договора вследствие смены собственника имущества организации выплачивается выходное пособие в размере:  
А. Не ниже 3-х средних заработков соответствующего работника.  
Б. 3-х средних заработков соответствующего работника.  
В. Не более 3-х средних заработков соответствующего работника.  
Г. Нет верных вариантов.
2. За совершение виновных действий, которые могут служить основанием для утраты доверия со стороны работодателя могут быть уволены:  
А. Кассиры, бухгалтеры.  
Б. Кладовщики, экспедиторы.  
В. Бухгалтеры, экспедиторы.  
Г. Все варианты верны.
3. Смена собственника имущества организации может являться основанием для прекращения трудового договора с:  
А. Руководителем, его заместителем и главным бухгалтером.  
Б. Руководителем, его заместителем  
В. Со всеми работниками.  
Г. Все варианты верны.
4. Может ли работник прекратить работу после истечения срока предупреждения при прекращении трудового договора по инициативе работника:  
А. Может только с разрешения работодателя.  
Б. Не может.  
В. Может только с согласия своего непосредственного руководителя.  
Г. Может.
5. Какие документы должны быть предоставлены работником при поступлении на любую работу:  
А. Паспорт, трудовая книжка.  
Б. Паспорт, трудовая книжка, документ об образовании.  
В. Паспорт, документ об образовании, страховое свидетельство  
Г. Все варианты верны.
6. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:  
А. Лиц, не достигших 18-летнего. возраста и лиц, приглашенных в порядке перевода от другого работодателя по соглашению между ними.  
Б. Для женщин, имеющих ребенка в возрасте до 1,5 лет и лиц, не достигших 18-летнего. возраста.  
В. Оба варианта верны.  
Г. Нет верных вариантов.

## Задачи

### *Заключение трудового договора*

1. Учащийся школы в возрасте 14 лет был принят на работу в организацию с согласия родителей разносчиком корреспонденции для работы в свободное от учебы время. При проверке соблюдения трудового законодательства в организации правовой инспектор труда вынес предписание о прекращении трудового договора с учащимся в связи с нарушением правил заключения трудового договора, либо немедленно устранить нарушения.

Какое нарушение было допущено в данном случае?

2. Савельев был принят на работу каменщиком 4 разряда с испытательным сроком 1 месяц. По истечению месяца по предложению администрации с согласия Савельева испытательный срок был продлен еще на 1 месяц, по истечении 3 недель после продления срока Савельев был уволен как не выдержавший испытание.

Дайте правовую оценку ситуации.

Возможно ли продление ранее обусловленного испытательного срока в рамках трёхмесячного срока?

3. При заключении трудового договора о работе по совместительству со слесарем Юдиным администрация организации потребовала от Юдина предоставления копии трудовой книжки и справку о разрешении на работу по совместительству с основного места работы.

Законны ли эти требования?

4. На предприятие для заключения трудового договора обратились следующие лица:

- 1) подросток 15 лет, окончивший восемь классов общеобразовательной школы;
- 2) офицер, уволенный в запас из рядов Вооруженных Сил РФ;



- 3) домохозяйка, ранее нигде не работавшая;
- 4) выпускник высшего учебного заведения.

Какие документы должен представить каждый из вышеуказанных лиц и в каких нормативных актах они названы? В течение какого срока должна быть оформлена трудовая книжка на впервые поступающих на работу и какое значение имеет трудовая книжка? В каких статьях ТК и иных нормативных актах содержатся положения о трудовой книжке, какие сведения в нее вносятся, где она должна храниться?

5. При заключении трудового договора с Черновой руководитель организации предложил внести в этот договор наряду с другими условиями следующие обязанности сторон:

1) Чернова, занимая должность главного инженера-патентоведа организации, воздерживается от любой предпринимательской деятельности и работы для третьих лиц, в том числе по совместительству, в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией;

2) Чернова после увольнения из организации (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих шести месяцев воздерживаться от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, связанными с конфиденциальной информацией, а работодатель после увольнения Черновой (независимо от причины увольнения) обязуется в течение последующих шести месяцев выплачивать ей ранее получаемую в данной организации заработную плату при условии, что она воздерживается от любой предпринимательской деятельности или работы у другого работодателя в тех областях, которые совпадают с профилем и характером деятельности организации, с которой она расторгла трудовой договор.

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

6. Директор организации отказал в заключении трудового договора подростку 15-летнего возраста, обосновывая свой отказ тем, что по закону лица моложе 16 лет могут быть приняты на работу в исключительных случаях, которые, по мнению директора, отсутствуют.

Правомерен ли отказ директора? Куда он может быть обжалован? В каких случаях трудовой договор может быть заключен с подростками моложе 16 лет?

#### *Изменение трудового договора*

7. В распоряжении организации, объединяющей несколько парикмахерских, находилось пять точек. В парикмахерскую № 1 была принята на работу парикмахером Светланова. Через некоторое время ей предложили работать в парикмахерской № 3, считая, что ее согласия не требуется, так как имеет место перемещение и ссылаясь на излишек специалистов в парикмахерской № 1.

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

Подлежит ли удовлетворению исковое заявление Светлановой?

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

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

нормировщика и что в данном случае имеет место не перевод, а перемещение, не требующее согласия работника.

Климов обратился в комиссию по трудовым спорам предприятия.

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

9. Пономарева, работавшая бухгалтером расчетного отдела, приказом директора организации 5 июля была переведена в связи с производственной необходимостью на должность кассира сроком на два месяца. Считая перевод необоснованным, она к выполнению новых обязанностей не приступила, а к работе бухгалтера ее не допустили, хотя на работу она являлась аккуратно.

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

Правомерны ли действия директора организации? Какое решение должен вынести суд?

10. Инженер Смолин приказом администрации был переведен (перемещен) из производственного отдела организации в отдел подготовки производства. При этом трудовая функция не изменилась, не изменились также и размер заработной платы, продолжительность отпуска, режим рабочего времени и др. Смолин не согласился с приказом администрации и обратился в комиссию по трудовым спорам. При этом он мотивировал свой отказ тем, что в трудовом договоре было обусловлено место работы с указанием структурного подразделения. Представитель администрации, обосновывая в КТС правомерность перемещения Смолина в другой отдел, сослался на ч. 3 ст. 72 ТК РФ, согласно которой перемещение в другое структурное подразделение без изменения трудовой функции и других существенных условий труда согласия работника не требуется.

Как следует разрешить данный спор?

### *Прекращение трудового договора*

11. Бычков более 10 лет работал водителем автобуса в пассажирском автотранспортном предприятии. Приказом по предприятию от 13 июня 2003 г. с Бычковым были прекращены трудовые отношения в связи с его отказом от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.

Бычков обратился в суд с иском о восстановлении на прежней работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Он указал, что уволен с работы за отказ от продолжения работы на новых условиях, выразившихся в переводе водителей автобусов на работу по методу фиксированной выручки. От продолжения работы до дня увольнения не отказывался. По методу фиксированной выручки работал, как и все остальные водители, с 1998 г.

Бычков также заявил, что в связи со сложившимися с руководством предприятия отношениями ему постоянно завышали плановую выручку, что не давало ему возможности выполнять план. Кроме того, Бычков ссылаясь и на то, что причиной его увольнения явилось желание руководства предприятия избавиться от него как от ненужного работника, поскольку он неоднократно обращался в различные органы по поводу допускаемых на предприятии нарушений.

Как бы вы рассмотрели данное дело?

12. Технолог муниципального унитарного предприятия Карпов был уволен по сокращению штатов. Карпов с увольнением не согласился и обратился в суд с заявлением о восстановлении на работе. В нем он указал, что приказ об увольнении был издан во время его нахождения в очередном отпуске. При этом работодатель не выяснил позицию профсоюзного органа (Карпов является членом профсоюза в течение 18 лет).

Каков порядок увольнения работников по сокращению штатов? Кто из работников и при каких условиях имеет в этом случае преимущественное право на оставление на работе? Какое решение должен вынести суд?

13. Рабочий муниципального унитарного предприятия «Теплоэлектроцентральный» Савченко 10 февраля был уволен с работы за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей — отказ от разгрузки вагонов.

Считая увольнение незаконным, Савченко предъявил иск о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. Отказ от разгрузки вагонов объяснял отсутствием спецодежды. В своем исковом заявлении он утверждал, что из всех предусмотренных правилами безопасности погрузочно-разгрузочных работ средств защиты и приспособлений он получил только каску и хлопчатобумажный костюм.

В феврале под выгрузку поступали полувагоны со смерзшимся углем, для разгрузки которых требовались специальные приспособления, которыми работающие на разгрузке должны при помощи монтажных поясов цепляться за борта полувагонов. Поскольку эти приспособления выданы не были, Савченко не мог приступить к работе.

Ответчик показал, что истец сам отказался от получения спецодежды и предохранительных устройств.

Разрешите данное дело.

14. Комендант общежития Загороднюк подала заявление о прекращении трудового договора по собственному желанию. По истечении 2 недель администрация заявила, что не может найти другого подходящего работника, и отказалась принять вверенные Загороднюк материальные ценности и выдать трудовую книжку.

Загороднюк обратилась в юридическую консультацию за разъяснением может ли она самовольно оставить работу и куда ей следует обратиться с требованием о расторжении трудового договора.

Подготовьте мотивированный ответ.

15. Автослесарь Пименов подал заявление об увольнении по собственному

му желанию 20 сентября, в котором он просил уволить его с 22 сентября. Администрация на основании ст. 80 ТК РФ издала распоряжение об увольнении Пименова 4 октября. Однако Пименов 4 октября отказался получить трудовую книжку и продолжал работать, мотивируя это тем, что он не просил уволить его с 4 октября.

Дайте анализ ситуации.

16. Разнорабочий Петров, работавший в торговой фирме «АВС», был уволен за выход на работу в состоянии алкогольного опьянения. Считая свое увольнение неправильным, он подал заявление в суд об изменении формулировки причины увольнения — на увольнение по собственному желанию. Петров объяснил, что за 10 дней до увольнения он подал заявление об увольнении по собственному желанию.

Суд изменил причину формулировки увольнения на «собственное желание», чем удовлетворил иск Петрова. Дайте оценку данной ситуации.

17. Бригадир участка переработки сырья ОАО «Химик» Кравцов был уволен за то, что, по мнению заместителя начальника цеха, он находился на работе в состоянии токсического опьянения. Данный факт заместитель начальника цеха зафиксировал в своей служебной записке. Считая свое увольнение неправильным, Кравцов обратился в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении он указал, что в эту смену на его участке произошел выброс газа, связанный с мелкой аварией, результаты которой Блинов самостоятельно устранил в течение 15 минут, не доложив, однако, об этом руководству, так как побоялся, что это повлияет на его премирование по итогам работы за месяц. Во время ликвидации аварии он был вынужден дышать воздухом, имеющим превышение допустимой концентрации газа.

Какое решение вы бы предложили вынести суду?

18. Бригадир каменщиков Небыков работал в строительном тресте по

срочному трудовому договору. По истечении срока договора он подал директору треста заявление об увольнении в связи с истечением срока трудового договора. Директор не согласился уволить Небыкова, ссылаясь на отсутствие квалифицированных каменщиков, однако через три месяца после этого издал приказ об увольнении Небыкова в связи с истечением срока трудового договора.

Небыков обратился в суд, ссылаясь на то, что работает по трудовому договору, заключенному на неопределенный срок. Ответчик иск не признал и указал, что с Небыковым был заключен трудовой договор сроком на два года, а по истечении этого срока он был по соглашению сторон продлен, но только на три месяца.

Каков порядок расторжения срочного трудового договора, заключенного на определенный срок? Какое решение, по вашему мнению, должен вынести суд?

19. Сторож садоводческого товарищества Зайцева была уволена по ее инициативе (по ее собственному желанию). Считая увольнение неправомерным, она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула. При этом она заявила, что просьбу уволить ее по собственному желанию она высказала под влиянием необоснованных претензий со стороны председателя правления, находясь в состоянии сильного волнения. Никакого письменного заявления об увольнении она не подавала.

Ответчик иск не признал и пояснил, что Зайцева изъявила свое желание уволиться с работы без всякого на нее давления и в присутствии ряда свидетелей, подтверждающих подлинность ее волеизъявления. При этом Орлова назвала конкретную дату, когда она хотела бы прекратить трудовые отношения.

Какое, по вашему мнению, решение должен принять суд?

20. Инженер Пугачев был уволен в связи с ликвидацией государственного унитарного предприятия «Автовазтехобслуживание» Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула к ОАО «Лада-

сервис». В подтверждение выдвинутых им требований Пугачев указал, что он состоял в трудовых отношениях с государственным унитарным предприятием «Автовазтехобслуживание» и был уволен в связи с его ликвидацией. Однако на самом деле предприятие было не ликвидировано, а преобразовано в ОАО «Лада-сервис» с сохранением функций прежнего предприятия. Кроме того, он дал свое согласие работать в данном ОАО.

Ответчик иск не признал и в качестве аргумента сослался на то обстоятельство, что деятельность ГУП была прекращена в связи с его реорганизацией — преобразованием в иную организационно-правовую форму, что является, по его мнению, достаточным основанием для увольнения любого работника.

Какое решение должен вынести суд?

21. Огнева, проработавшая в должности инженера завода «Маяк» 12 лет, была уволена в связи с реорганизацией завода по сокращению штатов. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе и оплате вынужденного прогула, указывая, что она является студенткой вечернего отделения института, имеет на иждивении двух маленьких детей. По работе всегда характеризовалась положительно повышает квалификацию. Оставленный на работе инженер Руттер имеющий высшее образование, работает на «Маяке» только 8 месяцев, его общий стаж работы инженером составляет два года, иждивенцев он не имеет.

Какое решение должен вынести суд?

22. Сотрудник отдела труда и заработной платы муниципального унитарного предприятия «Восход» Полева была уволена за прогул без уважительных причин, совершенный 20 июня. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Полева пояснила, что 20 июня была вынуждена вызвать «скорую помощь» больной матери, а затем ждать машину и отвезить мать в больницу. Она также указала, что не имела возможности предупредить об этом своего непосредственного начальника, но на следующий день представила ему справку «скорой помощи» и больницы с указанием времени, которое приходилось на



рабочие часы.

Ответчик иск не признал, ссылаясь на то, что 20 июня Полева отсутствовала на рабочем месте в течение всего рабочего дня, никого не предупредив. На предприятии в это время проводилась очень важная работа по подготовке к реорганизации и присутствие Полевой в этот день было необходимо. Представленные же ею справки не внушают доверия.

Какие, по вашему мнению, существуют варианты решения конфликта?

23. Учительница общеобразовательной школы Кузнецова была уволена за грубое нарушение устава общеобразовательного учреждения, а также в связи с использованием на уроках методов физического и психического насилия (она била учеников линейкой по рукам, называла их болванами). При увольнении в ее трудовой книжке была сделана ссылка на п.п. 1 и 2 п. 4 ст. 56 Закона РФ «Об образовании».

Кузнецова обратилась в суд с требованием изменить причину формулировки увольнения на формулировку «по собственному желанию».

Возможна ли запись причины в трудовой книжке со ссылкой не на статью ТК, а на Закон «Об образовании»? Вправе ли суд удовлетворить требование истицы? Может ли он самостоятельно изменить причину формулировки увольнения в данном случае?

### **Литература**

Трудовое право России. Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - М.: Юрист, 2003.

Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. В. В. Пиляевой. - СПб.: Питер, 2002.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2004.

Лебедев В.М. Изменение трудового договора // Трудовое право. 2004. - № 8.

Крикунов С.А. Трудовой договор. Заключение и прекращение трудового

договора // Трудовое право. 2003. - № 11.

Сойфер В.Г., Желтов О.Б. проблемы расторжение трудового договора при смене собственника имущества организации // Трудовое право. 2003. - № 11.

Крикунов С.А. Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя // Трудовое право. 2003. - № 10.

Москвичева Т.М. Особенности правового регулирования приема на работу женщин и лиц с семейными обязанностями // Трудовое право. 2003. - № 6.

Покровская М.М. Дополнительные условия трудового договора (практический комментарий) // Трудовое право. 2003. - № 5.

Полетаев Ю.Н. Особенности трудового договора, заключаемого с материально ответственными лицами // Трудовое право. 2003.- № 5.

Французова Л.В. Испытательный срок // Трудовое право. 2002. - № 12.

Андреев В.П. Прекращение трудового договора по соглашению сторон // Трудовое право. 2002.- № 6.

Парягина О.А. Изменение существенных условий трудового договора в период реструктуризации организации // Трудовое право. 2005. - № 11.

Ершова Е.А. Правовые гарантии, предоставляемые работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя // Трудовое право. 2005. - № 10.

Бондаренко Э.Н. Структурное подразделение организации – работодателя как место работы // Трудовое право. 2005.- № 10.

Попонов Ю.Г., Анишина В.И. Конституционны ли нормы статьи 74 Трудового кодекса? // Трудовое право. 2005. - № 1.

Ершова Е.А., Попонов Ю.Г. Увольнение по собственному желанию (Новые аспекты правового регулирования расторжения трудового договора по инициативе работника) // Трудовое право. 2005.- № 2.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004 г. «О применении судами Российской Федерации ТК РФ» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. - № 6.

## ***Тема 9. Рабочее время и времени отдыха***

1. Понятие рабочего времени и времени отдыха по законодательству РФ.
2. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени.
3. Режим рабочего времени и порядок его установления.
4. Сверхурочная работа и ее правовое регулирование.
5. Понятие и виды времени отдыха.
6. Отпуска и их виды. Правовое регулирование отпусков по законодательству РФ.

Рабочее время и время отдыха – это правовые категории, которые находятся в диалектическом единстве, взаимосвязи и взаимообусловленности. Социально-экономическая взаимосвязь этих категорий проявляется в том, что чем больше или меньше одна часть (например, рабочее время), тем меньше или больше другая его часть (время отдыха). Правовая взаимосвязь проявляется в том, что установление федеральным законом продолжительности рабочего времени, является одной из важнейших гарантий конституционного права на отдых, закрепленного в ст. 37 Конституции РФ.

В ст. 91 ТК РФ дано легальное определение рабочего времени. Это время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с законами и иными нормативными правовыми актами относятся к рабочему времени.

Закон различает 3 разновидности рабочего времени: 1) нормальное, 2) сокращенное и 3) неполное.

Под нормальной продолжительностью рабочего времени понимают продолжительность рабочего времени, применяемую в том случае, если работа выполняется в обычных условиях труда и лица, ее выполняющие, не нуждаются в специальных мерах охраны труда. В соответствии с действующим законодательством нормальная продолжительность рабочего времени составляет 40 ча-

сов в неделю.

Сокращенное рабочее время – это уменьшение нормы рабочего времени по сравнению с нормальным, осуществляемое в соответствии с законом или коллективным договором.

Неполное рабочее время отличается от рабочего времени сокращенной продолжительности тем, что оно уменьшается по сравнению с установленной законом нормой соглашением сторон трудового договора.

Необходимо обратить внимание на отличие неполного времени от сокращенного:

сокращенное рабочее время устанавливается законом или коллективным договором для определенных категорий работников, а неполное – для любого работника по соглашению сторон;

продолжительность сокращенного рабочего времени устанавливается нормативными актами, а неполного - по соглашению сторон;

сокращенное рабочее время должно быть установлено при приеме на работу, а неполное – как при приеме на работу, так и в последствии;

при неполном рабочем времени оплата труда осуществляется как за полный рабочий день, а при сокращенном – пропорционально отработанному времени.

Переходя к методам правового регулирования рабочего времени, необходимо учитывать, что в них отражаются методы, свойственные трудовому праву в целом, а именно метод государственного централизованного нормирования и метод коллективно-договорного регулирования, а также в ряде случаев сочетание этих методов.

Важное практическое значение имеет знание вопроса о режиме и видах учета рабочего времени. Нужно различать режим работы организации и режим рабочего времени работников, работающих в организации. Режим рабочего времени предопределяется видом рабочей недели, спецификой организации работы и некоторыми другими обстоятельствами.

Знание вопроса о видах и порядке учета рабочего времени помогает пра-

вильно определить правовую природу работы за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Изучая работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени, необходимо обратить внимание на условия и порядок привлечения к данным видам работ.

Сверхурочную работу закон (ст. 99 ТК РФ) определяет как работу, производимую работником по инициативе работодателя за пределами установленной продолжительности рабочего времени, ежедневной работы (смены), а также работу сверх нормального числа рабочих часов за учетный период.

В ч. 2 ст. 99 ТК РФ закреплены случаи, когда работодатель вправе с письменного согласия работников, а также помимо их воли (без согласия) привлекать их к сверхурочным работам. В остальных случаях работодатель обязан помимо получения согласия работников учесть мнение их представительного органа.

Помимо установления порядка привлечения к сверхурочным работам законодатель установил категории работников, которые не могут привлекаться к работе сверхурочно (беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет), а также категории работников, которым должно быть в письменной форме разъяснено право отказаться от работы сверхурочно (женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; работники, имеющие детей инвалидов в возрасте до 18 лет; работники, осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением и инвалиды).

В ст. 106 ТК РФ время отдыха определяется как время, в течение которого работник свободен от выполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению.

В соответствии с действующим законодательством время отдыха можно разделить на: 1) кратковременный отдых (перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), нерабочие праздничные дни) и 2) отпуска (ежегодные основной и дополнительные отпуска, отпуска без сохранения заработной пла-

ты).

При изучении вопроса о ежегодных оплачиваемых отпусках необходимо обратить внимание на виды дополнительных отпусков, основания их предоставления, минимальную продолжительность и порядок суммирования дополнительных отпусков с ежегодным основным отпуском.

Согласно ст. 115 ТК РФ продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Данной нормой также предусмотрена возможность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков продолжительностью более 28 календарных дней (удлиненные отпуска), например работникам в возрасте до 18 лет предоставляется отпуск продолжительностью 31 календарный день.

По общему правилу отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации. До истечения 6 месяцев право на ежегодный оплачиваемый отпуск имеют: женщины – перед отпуском по беременности и родам или непосредственно после него, работники в возрасте до 18 лет и работники, усыновившие ребенка (детей) в возрасте до 3 месяцев.

Очередность предоставления отпусков определяется графиком отпусков, который утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за 2 недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 недели.

В соответствии со ст. 116 ТК РФ дополнительные отпуска предоставляются: 1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; 2) работникам, имеющим особый характер работы; 3) работникам с ненормированным рабочим днем; 4) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Кроме случаев, прямо предусмотренных законом, организации с учетом своих финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для своих работников. В соответствии со ст. 120 ТК РФ общая продолжительность еже-

годного оплачиваемого отпуска складывается из ежегодного основного и дополнительных отпусков и максимальным пределом не ограничивается.

При изучении вопроса об отпусках без сохранения заработной платы следует иметь в виду, что действующее законодательство различает две группы оснований для их предоставления по просьбе работника. При наличии одних оснований работодатель обязан предоставить работнику соответствующий отпуск, а при наличии других – может и не предоставить.

В соответствии со ст. 128 ТК РФ работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы следующим категориям работников: 1) участникам Великой Отечественной войны – до 35 календарных дней в году; 2) работающим пенсионерам по старости – до 14 календарных дней в году; 3) родителям и женам (мужьям) военнослужащих, погибших или умерших вследствие ранения, контузии или увечья, полученных при исполнении обязанностей военной службы, либо вследствие заболевания, связанного с прохождением военной службы – до 14 календарных дней в году; 4) работающим инвалидам – до 60 календарных дней в году; 5) в случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников – до 5 календарных дней в году. Кроме случаев прямо предусмотренных законом, в коллективном договоре могут быть предусмотрены и другие случаи, при наличии которых работодатель обязан предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы.

### **Образцы тестовых заданий для самоконтроля**

1. Назовите 3 основных вида отпусков, предусмотренных трудовым законодательством:

1) ежегодный основной отпуск; 2) ежегодный дополнительный отпуск; 3) удлиненный отпуск; 4) отпуск без сохранения заработной платы.

А. 1, 3, 4.

Б. 1, 2, 4.

В. 1, 2, 3.

Г. Все варианты верны.

2. Ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работниками с ненормированным рабочим днем предоставляется продолжительностью:

- А. От 3 к. д.
- Б. 3 к. д.
- В. До 3 к. д.
- Г. Нет верных вариантов.

3. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется:

- А. По истечении 11 мес. непрерывной работы.
- Б. По истечении 6 мес. непрерывной работы.
- В. В любое удобное время до истечения 6 месяцев непрерывной работы.
- Г. Нет верных вариантов.

4. Действующее законодательство различает:

- А. Договорное, неполное, сокращенное рабочее время.
- Б. Договорное, сменное, нормальное рабочее время.
- В. Нормальное, сокращенное, неполное рабочее время.
- Г. Все варианты верны.

5. По трудовому законодательству ночным считается время:

- А. С 22.00 до 6.00.
- Б. С 21.00 до 7.00.
- В. С 20.00 до 8.00.
- Г. С 19.00 до 9.00.

6. Неполное рабочее время устанавливается:

- А. ТК РФ.
- Б. Коллективным договором.
- В. Указами Президента.
- Г. По соглашению сторон.

### Задачи

1. Мастер цеха пивзавода в устной форме приказал выйти на работу в нерабочий праздничный день 1 мая целой группе работников, среди которых были Курочкина (мать двоих детей 2 и 9 лет), Симоненко (инвалид III группы) и несовершеннолетний Бондаренко. За работу в нерабочий праздничный день каждому был обещан отгул в течение недели.

Курочкина отказалась выйти на работу, так как ей не с кем было оставить детей, а Бондаренко попросил оплатить работу 1 мая в двойном размере.

Правомерно ли подобное распоряжение о привлечении к работе в нерабочий праздничный день?



Соответствует ли законодательству о труде отказ Курочкиной и просьба Бондаренко?

2. Сафронова поступила на работу в должности секретаря-машинистки в организацию на условиях 8-часового рабочего дня. Через три месяца после начала работы Сафронова обратилась к руководителю с письменным заявлением, в котором просила установить для нее четырехчасовой рабочий день в связи с беременностью. Руководитель в удовлетворении просьбы Сафроновой отказал. При этом он сослался на то, что по взаимному волеизъявлению сторон, выраженному в момент заключения трудового договора, Сафроновой был установлен восьмичасовой рабочий день. Уменьшение его продолжительности вдвое является изменением существенных условий трудового договора, которое также должно производиться по соглашению сторон. Однако в данном случае согласие работодателя на уменьшение продолжительности рабочего времени Сафроновой отсутствует, так как это не отвечает его интересам. По условиям работы секретаря-машинистки существует объективная необходимость пребывания Сафроновой на рабочем месте полный рабочий день. В связи с этим Сафроновой было предложено уволиться по собственному желанию.

Законны ли действия руководителя?

3. В коллективный договор коммерческой организации было включено положение, в соответствии с которым работники, которым установлено неполное рабочее время, имеют право на ежегодный оплачиваемый отпуск уменьшенной продолжительности пропорционально отработанному времени.

Правомерно ли данное положение коллективного договора?

4. Кому из перечисленных ниже работников должно быть установлено неполное либо сокращенное рабочее время:

- 1) инвалид II степени, имеющий рекомендацию бюро медико-социальной экспертизы об установлении неполного рабочего времени;
- 2) мать, воспитывающая ребенка в возрасте до 10 лет;
- 3) 16-летний учащийся профессионально-технического училища;
- 4) учитель начальных классов;
- 5) врач детских яслей?

5. В правила внутреннего трудового распорядка организации было включено положение о том, что работники, опаздывающие на работу, должны отрабатывать период отсутствия на работе во внеурочное время без какой-либо дополнительной оплаты. В противном случае они подлежат увольнению за прогул по п.п. «а» п. 6 ст. 81 ТК.

Проанализируйте данную норму правил внутреннего трудового распорядка на предмет ее соответствия трудовому законодательству.

6. В связи с необходимостью сдачи бухгалтерского баланса бухгалтер Кораблева в декабре неоднократно задерживалась после работы. В результате переработка за декабрь составила у Кораблевой 14 часов. Она обратилась к руководителю организации с просьбой компенсировать указанную переработку повышенной оплатой. Однако руководитель отказался удовлетворить просьбу Кораблевой, сославшись на то, что она работала дополнительно не по распоряжению руководства, а по собственной инициативе.

Прав ли руководитель организации?

7. В выходной день 19 июля 2003 г. корреспондент газеты «Гудок» Еремеев находился на даче. Ему позвонили из редакции, попросили срочно выйти на работу в связи с терактом на железнодорожном вокзале и сделать репортаж с места происшествия. Он отказался, объяснив, что не успеет приехать своевременно, так как находится в 200 км от места событий.

В каких случаях допускается привлечение работников к работе в выходные дни? Требуется ли в данном случае письменное согласие работника и учет мнения профсоюзного органа?

8. 25 апреля 2003 г. 16-летний Костя Ремизов (16 лет) устроился на работу курьером в свободное от учебы в школе время. В период Школьных экзаменов 20 мая он обратился к администрации с просьбой предоставить ему часть ежегодного оплачиваемого отпуска (14 дней), а оставшуюся часть перенести на август месяц.

Можно ли предоставить Ремизову отпуск? Какова продолжительность его отпуска? Допускается ли разделение отпуска на части?

9. А. Раевский работает профессором в гуманитарном университете, финансируемом из бюджета субъекта РФ. Продолжительность его ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней. С 2000 по 2003 г. он ежегодно являлся членом приемной комиссии по приему вступительных экзаменов с 1 по 20 июля. Использовать указанные 20 дней отпуска в другое время в течение учебного года не было возможности. 18 сентября он написал заявление о замене 80 календарных дней отпуска денежной компенсацией.

Будет ли ему выплачена компенсация? В каких случаях допускается замена отпуска денежной компенсацией?

10. Хирург П. Матвеев с 1 сентября 2003 г. работал консультантом в городской поликлинике. 2 декабря он написал заявление о предоставлении ему ежегодного отпуска с 15 декабря 2003 г., так как с этого дня у него начинался отпуск по основной работе. Заведующая поликлиникой в предоставлении отпуска П. Матвееву отказала, мотивируя свое решение тем, что право на отпуск у него еще не возникло. Кроме того, по основному месту работы П. Матвеев имеет право на отпуск большей продолжительности, чем в поликлинике.

Каковы правила предоставления отпусков лицам, работающим по со-

вместительству? Правомерен ли отказ заведующей в предоставлении отпуска?

11. В соответствии с графиком отпусков, токарь Степанов должен уйти в отпуск на 28 календарных дней с 1 июля 2003 г. В связи с тем, что организация получила дополнительную финансовую поддержку для выполнения важного заказа, работодатель сообщил Степанову, что в указанный период отпуск ему предоставить нельзя, так как выполнение полученного заказа невозможно без квалифицированных работников на его участке.

Правильны ли действия работодателя?

Как должен быть урегулирован данный вопрос?

12. В связи с отсутствием сырья директор организации объяви рабочим, что им предоставляется отпуск без сохранения заработной платы сроком на 20 дней. Большинство работников возражали против такого отпуска. Четыре работника согласились уйти в отпуск, но при условии выплаты за этот период средней заработной платы.

Правомерны ли требования директора?

### **Литература**

Трудовое право России. Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - М.: Юрист, 2003.

Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. В. В. Пиляевой. - СПб.: Питер, 2002.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2004.

Савельева Н.Н. Рабочее время // Трудовое право. 2003. - № 1.

Богатыренко З.С. Праздничные и памятные дни Российской Федерации // Трудовое право. 2003. - № 1.

Кузнецова Т.В. Документирование предоставления отпусков // Трудовое право. 2002. - № 6.

Глушко В.Д. Сверхурочные работы // Трудовое право. 2003. - № 6.

Рабочее время и время отдыха. Тематический спецвыпуск // Трудовое право. 2005. - № 12.

Коршунова Т.Ю. Реализация права на отдых: совершенствование правового механизма // Трудовое право. 2005. - № 2.

Шептулина Н.Н. Роль законодательства о рабочем времени в обеспечении охраны здоровья работников // Трудовое право. 2005. - № 4.

Яковлев Р.А. В какой форме целесообразно оплачивать нерабочие праздничные дни // Трудовое право. 2005. - № 4.

### ***Тема 10. Правовые вопросы оплаты труда***

1. Понятие заработной платы.
2. Методы правового регулирования заработной платы.
3. Формы и системы оплаты труда. Особенности оплаты труда различных категорий работников.
4. Оплата труда при отклонении от нормальных условий.
5. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждения по итогам работы за год.
6. Надбавки и доплаты.
7. Порядок выплаты заработной платы и правовые гарантии ее охраны.

Приступая к изучению данной темы, необходимо знать, что такое заработная плата и уметь отличать ее от других выплат. Как известно, в содержании категории «заработная плата» различают два аспекта: экономический и правовой. В экономическом смысле заработная плата представляет собой стоимость и цену рабочей силы. Как правовая категория заработная плата – это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также выплаты компенсационного и стимулирующего характера.

Необходимо обратить внимание на те элементы заработной платы, кото-

рые отличают ее от гарантийных выплат и доплат, а также компенсационных выплат, предусмотренных законодательством о труде.

Как один из элементов трудового правоотношения заработную плату характеризует следующее: 1) с ее помощью оплачивается живой труд, а не конечный результат труда; 2) заработная плата – это систематическая плата за труд, для которой характерна строгая периодичность; 3) оплата труда производится по заранее установленным нормам и расценкам; 4) основанием оплаты является выполнение работником установленных норм труда; 5) оплата труда носит гарантированный характер.

Определив понятие заработной платы, необходимо перейти к изучению методов правового регулирования заработной платы. Здесь важно подчеркнуть, что в настоящее время существуют два метода правового регулирования оплаты труда: централизованное (государственное) нормирование и локальное (договорное) регулирование. Главной особенностью является значительное сужение государственного нормирования.

Следует усвоить одно из основных понятий правовой организации оплаты труда – минимальная заработная плата. Она выполняет, прежде всего, функцию гарантий уровня доходов наемных работников и играет служебную роль (например, применяется при установлении должностных окладов государственных служащих, кладется в основу расчетов минимальных размеров пенсий, пособий, стипендий и т.д.). Размер минимальной заработной платы устанавливается постановлением Правительства РФ. В настоящее время минимальный размер заработной платы равен 720 рублям (с 01.01.2005 г.).

Необходимо обратить внимание на тарифную систему оплаты труда, под которой понимают совокупность нормативов, при помощи которых производится дифференциация заработной платы различных категорий работников в зависимости от сложности, интенсивности, условий труда, природно-климатических условий выполнения работ. Элементами тарифной системы оплаты труда являются тарифно-квалификационные справочники работ и профессии служащих, тарифные сетки, тарифные ставки и тарифные коэффициен-

ты.

Тарифно-квалификационные справочники — это перечень типичных для данного производства профессий и видов работ. Они содержат: квалификационную характеристику различных видов работ по степени сложности, требования к рабочим при выполнении данной работы и разряды, соответствующие той или иной работе. Тарифно-квалификационные справочники состоят, как правило, из двух разделов: в первом дается характеристика наиболее типичных работ, которые должен выполнять рабочий данной профессии и данного разряда, а во втором — основные требования к квалификации рабочего с указанием тех навыков и знаний, которыми он должен обладать. В некоторых случаях в третьем разделе приводятся примеры наиболее типичных работ.

Тарифная ставка – это фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда (трудовых обязанностей) определенной сложности (квалификации) в единицу времени (час, день, месяц). Основной расчетной величиной является тарифная ставка первого разряда, которая определяет минимальную оплату наиболее простого труда. Месячная тарифная ставка первого разряда не может быть ниже установленного государством минимального размера оплаты труда.

Тарифная сетка – совокупность квалификационных разрядов и соответствующих им тарифных коэффициентов, с помощью которых устанавливается непосредственная зависимость заработной платы рабочего от его квалификации.

Тарифные коэффициенты показывают, во сколько раз тарифная ставка второго и последующих разрядов выше тарифной ставки первого разряда (тарифный коэффициент первого разряда всегда равен единице).

При изучении правовой организации оплаты труда необходимо уяснить системы оплаты труда, которые применяют на предприятиях. Под системой оплаты труда понимают способ установления зависимости величины заработной платы от количества и качества, а также результатов труда. В настоящее время применяются две системы оплаты труда: повременная и сдельная. При рас-

смотрении сдельной оплаты труда необходимо уяснить ее разновидности: прямая сдельная, косвенная сдельная, сдельно-прогрессивная и аккордно-сдельная.

Далее необходимо изучить оплату труда при отклонении от нормальных условий труда. К ним относят: выполнение работ различной квалификации; работа сверхурочно, в выходные и праздничные дни и др. Все такие случаи четко регулируются трудовым законодательством. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, однако это правило действует только в том случае, если работник в письменной форме предупредил работодателя о начале простоя; при простое по причинам, не зависящим от работодателя и работника; размер же гарантированной оплаты в этом случае составляет не менее двух третей тарифной ставки (оклада), а время простоя по вине работника не оплачивается (ст. 157 ТК РФ). В соответствии со ст. 154 ТК РФ каждый час работы в ночное время оплачивается в повышенном размере по сравнению с работой в нормальных условиях, но не ниже размеров, установленных законами и иным нормативными правовыми актами. Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в коллективном или трудовом договоре.

При этом работникам производятся доплаты, размер и условия которых могут устанавливаться предприятиями и самостоятельно. Однако размер доплат не может быть ниже установленных законодательством.

Все применяемые системы оплаты труда дополняются мерами стимулирования за качество и результативность труда, длительный стаж работы в отрасли и организации. В ст. 144 ТК РФ закреплено, что работодатель вправе устанавливать различные системы премирования, стимулирующих доплат и надбавок с учетом мнения представительного органа работников. Самыми распространенными мерами стимулирования достижения высоких результатов труда являются – премирование, вознаграждение по итогам годовой работы, вознаграждение (надбавки) за выслугу лет.

Действующее законодательство также различает доплаты и надбавки, ко-



которые можно разделить на две группы – доплаты, связанные с особым характером выполняемой работы (за работу в выходные и праздничные дни в соответствии с графиком, за отдаленность от места жительства, за постоянное нахождение в пути, за много сменный режим работы и др.) и доплаты за особые условия труда и условия труда, отличающиеся от нормальных (за работу с вредными, опасными или тяжелыми условиями труда; за интенсивность труда, за совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников и др.).

В ст. 136 ТК РФ закреплён порядок, сроки и место выплаты заработной платы. При выплате заработной платы применяется авансовый и безавансовый порядок расчета.

В первом случае за первую половину месяца выдается аванс в размере, установленном коллективным договором, но не ниже тарифной ставки (оклада) за проработанное время. Полный расчет производится при оплате второй половины месяца.

При безавансовом порядке оплата за фактически выполненную работу производится и в первой, и во второй половине месяца.

Заработная плата выдается, как правило, в месте выполнения работы (ст. 136 ТК РФ). Если работник не может получить заработную плату в этом месте, начисленные денежные суммы по его просьбе либо пересылаются ему, либо выдаются по доверенности другому лицу, либо депонируются. По просьбе работника заработная плата может перечисляться на указанный им лицевой счет в банке.

Заработная плата за время отпуска должна быть выплачена не позднее, чем за один день до начала отпуска.

При увольнении с работником должен быть произведен полный расчет в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требований о расчете. В случае спора о размере сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель, во всяком случае, обязан в

указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

Завершая изучение данной темы, следует обратить внимание на то, что трудовое законодательство содержит нормы, направленные на защиту заработной платы. Речь идет об обеспечении неприкосновенности заработной платы, своевременной ее выплате и др. В коллективном договоре и соглашениях могут быть предусмотрены и иные способы охраны заработной платы, не указанные в законе.

### **Образцы тестовых заданий для самоконтроля**

1. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из начисленной заработной платы и фактически отработанного времени:
  - А. За 3 месяца.
  - Б. За 6 месяцев.
  - В. За 12 месяцев.
  - Г. За 18 месяцев.
2. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы по общему правилу не может превышать:
  - А. 20 процентов.
  - Б. 30 процентов.
  - В. 50 процентов.
  - Г. 70 процентов.
3. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника, выдается членам его семьи или лицу, находившемуся на иждивении умершего ко дню его смерти производится:
  - А. Не позднее недельного срока со дня подачи заявления работодателю.
  - Б. Не позднее недельного срока со дня смерти.
  - В. Не позднее недельного срока со дня, когда работодатель узнал или должен был узнать о смерти работника.
  - Г. Нет верных вариантов.
4. При прекращении трудового договора выплата всех сумм, причитающихся работнику производится:
  - А. В день увольнения.
  - Б. В течение 3-х дней со дня прекращения трудового договора.
  - В. В течение 5-ти дней со дня прекращения трудового договора.
  - Г. В течение 7-ми дней со дня прекращения трудового договора.
5. Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на работе в период приостановки работ в связи с задержкой выплаты заработной платы, обязан выйти на

работу не позднее:

- А. Не позднее 3-х рабочих дней после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы.
- Б. Не позднее 2-х рабочих дней после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы.
- В. Не позднее 5-ти рабочих дней после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы.
- Г. Не позднее следующего рабочего после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы.

6. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее:

- А. 1/2 тарифной ставки.
- Б. 2/3 тарифной ставки.
- В. 1/2 оклада.
- Г. 2/3 оклада.

### **Задачи**

1. В коллективный договор мебельного комбината были включены следующие условия:

1. Выдавать один раз в год всем работникам, имеющим детей-школьников, безвозмездную ссуду в размере трёх тысяч рублей за счет прибыли организации.

2. Выплачивать заработную плату работникам один раз месяц не позднее 5 числа месяца, следующего за проработанным.

3. Нарушителям трудовой дисциплины производить выплату заработной платы на 5 дней позже остальных работников.

4. Не оплачивать больничных листов «курильщикам».

Оцените правомерность указанных положений коллективного договора.

2. Директор филиала акционерного общества, не пользующийся правом приема и увольнения работников, принял на работу кассира Сосновскую без подписания трудового договора и оформления приказа о приеме на работу. Президент акционерного общества, узнав об этом, возражал против приема на работу Сосновской, так как она является падчерицей бухгалтера филиала, в ко-

торый она была принята, а также у руководства акционерного общества уже имеется кандидатура работника на эту должность.

На основании того, что прием на работу Сосновской не был надлежащим образом оформлен, директору филиала акционерного общества было предложено немедленно освободить ее от обязанностей кассира без всякой оплаты за работу в течение двух недель.

Вправе ли Сосновская претендовать на получение заработной платы за фактически проработанное время?

3. 5 октября Сидоров и Ковальчук обратились на швейную фабрику с просьбой принять их на работу. Приказ о приеме на работу обоих работников с 9 октября был издан 11 октября. Фактически Сидоров приступил к работе по просьбе мастера с 5 октября, а Ковальчук начал работать с 12 октября в связи с домашними обстоятельствами, о которых поставил в известность мастера.

С какого дня должна быть начислена заработная плата каждому из работников?

4. Группа рабочих-слесарей заключила с пароходством трудовое соглашение, по которому рабочие обязывались отремонтировать двигатель парохода, а пароходство — уплатить за эту работу вознаграждение в размере 30 тыс. руб. По окончании ремонта рабочие обратились с просьбой о выплате вознаграждения. Однако представитель пароходства отказался от его выплаты, ссылаясь на то, что сумма оплаты в соглашении была указана ошибочно. Согласно Положению об оплате труда пароходства, на работы по ремонту двигателя предусмотрены сдельные расценки, исходя из которых рабочим следует выплатить 20 тыс. руб. Считая, что пароходство не выполнило условия трудового соглашения и односторонне уменьшило размер оплаты, рабочие обратились с заявлением в суд о взыскании недополученной суммы вознаграждения.

Определите правовую природу трудового соглашения.

Какое решение должен вынести суд?

5. Приказом по организации с 1 сентября были введены новые нормы выработки на токарные работы, превышающие прежние нормы на 12%. Часть работников, находящихся в отпусках в летние месяцы, возражали против введения новых норм труда. Они считали, во-первых, невозможным выполнение новых норм ввиду изношенности оборудования и станочного парка. Во-вторых, их не предупредили заранее о замене норм труда. И, в-третьих, данный вопрос не обсуждался в выборном профсоюзном органе.

Правомерны ли возражения работников?

6. Завхоз районной больницы заключил с бригадой слесарей трудовое соглашение, по которому бригада обязалась смонтировать в больнице систему водяного отопления, а администрация – выплатить за работу 10 000 рублей. После обусловленного в договоре объема работ бухгалтер, руководствуясь существующими нормами и расценками, начислил за работу 7 000 рублей. Рабочие потребовали доплату 3 000 рублей.

Подлежат ли удовлетворению требования рабочих?

7. Макаров обратился в суд с иском к организации «Лира» о взыскании недополученной заработной платы и денежной компенсации за неиспользованный отпуск. Он указал, что в течение двух лет работал в организации бухгалтером, а затем, после преобразования ее в производственный кооператив, продолжал работать бухгалтером в кооперативе. Однако администрация кооператива, ссылаясь на то, что он член кооператива, отказалась выплачивать причитающиеся ему денежные суммы.

Правомерны ли действия администрации? Каковы принципы оплаты труда в РФ? Как суду решить спор?

8. Слесарь-наладчик Смыслов, занятый на ремонте технологического оборудования прокатного цеха, являющегося основным, получает оплату за ра-

боту по тарифной ставке повременщика. Узнав о том, что на родственном предприятии за такую работу установлена тарифная ставка сдельщика, он обратился с заявлением установить ему тарифную ставку сдельщика.

Что такое тарифная ставка? Каков порядок установления тарифной ставки? Какие виды тарифных ставок вы знаете? Какие обстоятельства и факторы влияют на размер тарифных ставок?

### Литература

Трудовое право России. Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - М.: Юрист, 2003.

Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. В. В. Пиляевой. - СПб.: Питер, 2002.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2004.

Белялова Г.А. Порядок премирования работников организации // Трудовое право. 2004.- № 2.

Яковлев Р.А. Особенности исчисления среднего заработка: действительные и мнимые // Трудовое право. 2004. - № 6.

Викторов И.С. Оплата труда в Российской Федерации: правовое регулирование и состояние законности // Трудовое право. 2003. - № 12.

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

Глушко В.Д. Расчет среднего заработка // Трудовое право. 2003.- № 5.

Мазманова Б.Г. Право на труд, концептуальные и методологические подходы к его оплате // Трудовое право. 2003. - № 5.

Колганова М.А. Юридическая ответственность за нарушение законодательства об оплате труда // Трудовое право. 2003. - № 3.

Глазырин В. Оплата и нормирование труда // Хозяйство и право. 2002. - № 8.

Мазманова Б.Г., Выварец А.Д. Концепции управления оплатой труда на

предприятия // Трудовое право. 2002. - № 6.

Яковлев Р.А. Особенности организации оплаты труда работников в особых условиях // Трудовое право. 2002. - № 6.

Казаков А.А. Как решить проблему «Черных» зарплат // Трудовое право. 2006.- № 4.

Зайцев О.Б. Заработная плата и ее роль в регулировании трудовых отношений // Трудовое право. 2005. - № 5.

### ***Тема 11. Гарантии и компенсации***

1. Понятие гарантий и компенсаций.
2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки.
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. Другие гарантии и компенсации.

Необходимо усвоить, что под гарантиями понимаются средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений, а компенсации это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей.

Гарантии, установленные законодательством и обеспечивающие реализацию предоставленных работникам прав, могут носить как материальный, так и нематериальный характер.

Затраты, понесенные работником при выполнении трудовых обязанностей, должны быть возмещены ему в виде денежных выплат.

В ряде случаев предусмотрено предоставление работнику одновременно

гарантий и компенсаций. Например, в случае сдачи крови и ее компонентов.

Под командировкой, в соответствии со ст. 166 ТК РФ, понимают поездку работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Не признаются командировками служебные поездки работников, постоянная работа которых происходит в пути или носит разъездной характер, например, работников, обслуживающих пассажирские поезда или работников подвижных строительных или монтажных организаций.

При направлении в командировку за работником сохраняется место работы и средний заработок (ст. 167 ТК РФ), кроме этого работодатель обязан возмещать работнику расходы по проезду, найму жилого помещения, а также дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства и другие расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя.

При выполнении государственных или общественных обязанностей за работником сохраняется место работы, а государственные органы или общественные объединения выплачивают работнику компенсацию.

Законодательство о труде не содержит перечня случаев, когда работодатель обязан освобождать работника от работы с сохранением за ним места работы (должности) на время выполнения государственных или общественных обязанностей. Такая обязанность возникает, когда она предусмотрена другими федеральными законами.

Например, законом о воинской обязанности предусмотрены гарантии и компенсации, связанные с исполнением этой обязанности.

Так, граждане освобождаются от работы с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка по месту постоянной работы в размере не более 1000 руб., а также им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы) и обратно и командировочные расходы на время медицинского освидетельствования, обследования или лечения, чтобы решить вопрос о постановке их на воин-



ский учет, обязательной подготовке к военной службе, 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 (ст. 6 Закона).

На время прохождения военных сборов граждане освобождаются от работы с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка по месту постоянной работы в размере не более 1000 руб. Им выплачивается также оклад по воинской должности, предусмотренной штатом воинской части, корабля, учреждения, организации Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований и органов, оклад по воинскому званию и возмещаются командировочные расходы за время нахождения в пути (ст. 6 Закона).

Лицам, обеспечивающим исполнение гражданами воинской обязанности или поступление ими на военную службу по контракту (врачам-специалистам, среднему медицинскому персоналу, другим специалистам и техническим работникам), за время участия в указанных мероприятиях выплачивается средний заработок по месту их постоянной работы, возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда в другую местность и обратно, а также командировочные расходы (ст. 5 Закона).

Компенсация расходов, понесенных организациями в связи с исполнением Закона о воинской обязанности, производится за счет средств федерального бюджета в порядке, определяемом Правительством РФ. Министерство обороны РФ в месячный срок после представления организациями необходимых документов компенсирует им через военные комиссариаты выплаченные средства.

Законодатель также устанавливает гарантии лицам, совмещающим работу с обучением, тем самым, способствуя реализации права на образование, предусмотренного ст. 43 Конституции РФ. К ним относятся дополнительные (учебные) отпуска, сокращение продолжительности рабочего времени, оплата проезда к месту учебы и обратно.

Гарантии и компенсации в связи с обучением без отрыва от работы в обя-

зательном порядке предоставляются работодателем при наличии следующих условий: 1) образовательное учреждение должно иметь государственную аккредитацию; 2) работник должен успешно обучаться; 3) работник должен получать образование соответствующего уровня впервые; 4) работнику, совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях, гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них - по выбору самого работника.

Гарантии и компенсации работникам, обучающимся в образовательных учреждениях всех уровней и форм обучения, предоставляются независимо от организационно-правовых форм этих учреждений. Их объем различен в зависимости от уровня образовательного учреждения, цели предоставления и курса, на котором обучается работник.

К числу компенсаций, связанных с расторжением трудового договора, относят выходное пособие, выплачиваемое работнику в связи с увольнением. Размер этих выплат зависит от основания увольнения. В случае прекращения трудового договора за виновные действия работника выходное пособие не выплачивается. Пособие в размере двухнедельного среднего заработка выплачивается при прекращении трудового договора по основаниями, предусмотренным п.п. «а» п. 3 ст. 81; п. 1 и 2 ст. 83 и п. 9 ст. 77 ТК РФ. В ряде случаев размер пособия может быть большим, например, при прекращении трудового договора с руководителем, заместителем и главным бухгалтером вследствие смены собственника имущества организации он равен 3 средним месячным заработкам соответствующего работника, а при ликвидации организации и сокращении численности или штата работников – одному среднему месячному заработку.

К числу гарантий, связанных с расторжением договора, в первую очередь относят предупреждение о предстоящем увольнении по ликвидации организации и сокращению численности или штата. В соответствии со ст. 180 ТК РФ работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 месяца до увольнения. С письменного согласия работника работодатель может расторгнуть трудовой договор без предупреждения за 2 месяца с одновременной выплатой

дополнительной компенсации в размере 2 средних месячных заработков. Для того чтобы не допустить злоупотребления со стороны работодателя законодатель в ст. 179 ТК РФ закрепляет, каким категориям граждан дается преимущественное право в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников.

### **Образцы тестовых заданий для самоконтроля**

1. К какому понятию относится данное определение – «денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами»:

- А. Гарантии.
- Б. Компенсации.
- В. Льготы.
- Г. Преимущества.

2. К какому понятию относится данное определение – «средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предусмотренных работникам прав в области социально-трудовых отношений»:

- А. Гарантии.
- Б. Компенсации.
- В. Льготы.
- Г. Преимущества.

3. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи итоговых государственных экзаменов:

- А. 20 дней.
- Б. 1 месяц.
- В. 45 дней.
- Г. 2 месяца.

4. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предос-

твляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов:

- А. 1 месяц.
- Б. 2 месяца.
- В. 3 месяца.
- Г. 4 месяца.

5. Работникам, успешно обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях начального профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм, предоставляются дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи экзаменов:

- А. На 15 календарных дней в течение одного года.
- Б. На 30 календарных дней в течение одного года.
- В. На 45 календарных дней в течение одного года.
- Г. На 60 календарных дней в течение одного года.

6. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность осуществляется:

- А. По соглашению с работодателем.
- Б. Если такая гарантия предусмотрена в коллективном договоре организации.
- В. Независимо от воли работодателя.
- Г. Если такое условие есть в трудовом договоре, заключенном с новым работодателем.

### **Задачи**

1. Главный специалист Министерства сельского хозяйства РФ Воронов был направлен в командировку в г. Краснодар сроком на Пять рабочих дней. После возвращения из командировки он представил авиабилеты в оба конца и попросил возместить разницу в стоимости билетов, так как при оформлении командировки ему авансом выплатили стоимость проезда в купейном вагоне поезда. Кроме того, он не предъявил документов по найму жилого помещения, нив, что жил у родственников.

Какие расходы подлежат возмещению в связи со служебной командировкой и в каком размере? Должен ли производиться перерасчет в данном случае?

2. Долгов, постоянно проживающий в Перми, заключил трудовой договор о работе в филиале ОАО «ЛУКойл», расположенном в Уфе. В трудовом дого-

воре содержался пункт о возмещении расходов по его переезду и провозу имущества. Работодатель отказался оплатить железнодорожные билеты жены и дочери, мотивируя это тем что в трудовом договоре Долгова нет обязательства по их оплате.

Какие расходы подлежат возмещению и в каком размере?

3. Директор одного из предприятий Волгоградской области Серебров выдвинул свою кандидатуру в депутаты Государственной Думы Федерального Собрания РФ по одномандатному избирательному округу и был поддержан трудовым коллективом. 20 июня 2003 г. он был зарегистрирован избирательной комиссией в качестве кандидата в депутаты.

Какие гарантии и компенсации установлены законодательством для зарегистрированных кандидатов в депутаты Государственной Думы РФ?

4. Приказом генерального директора производственного объединения экономист Смолин был переведен с его согласия на работу в филиал объединения, расположенный в другой местности. При переезде администрация обеспечила за свой счет перевозку багажа Смолина, выплатила все причитающиеся при переезде суммы на него и его семью. Проработав 4 месяца, Смолин нашел себе другую работу в этой же местности и подал заявление об увольнении по собственному желанию. Удовлетворить его администрация филиала отказалась и потребовала вернуть все компенсационные выплаты, полученные работником ранее при переезде. С заявлением о взыскании этих сумм администрация обратилась в суд.

Подлежат ли удовлетворению требования истца? В каких случаях работник обязан вернуть компенсационные суммы, полученные в связи с переездом в другую местность?

5. Жеребцов является «Почетным донором России». В субботу 5 июля 2003 г. после теракта на Тушинском аэродроме во время фестиваля рок-музыки

«Крылья» он был вызван для сдачи крови на станцию переливания крови.

На какие гарантии и компенсации С. Жеребцов имеет право?

6. Абрамовский, начальник кредитного отдела коммерческого банка, стал свидетелем дорожно-транспортного происшествия, в котором погибли три человека, а виновник аварии скрылся. 28 августа 2003 г. его вызвали в прокуратуру для дачи показаний. Однако председатель банка не разрешил ему уйти с работы в связи с необходимостью оформления крупного кредита клиентам банка.

Допущено ли в данном случае нарушение закона? Какие гарантии и компенсации предоставляются свидетелям, потерпевшим и другим лицам, вызываемым в прокуратуру или в суд для дачи показаний и проведения других следственных действий?

7. Васильева является членом комиссии по трудовым спорам «Русский текстиль» в качестве представителя работников.

8 сентября 2003 г. она участвовала в рассмотрении спора по жалобе ткачихи Брянцевой о незаконном привлечении к сверхурочным работам. Заседание длилось два часа. 10 сентября работодатель объявил Васильевой выговор за отсутствие на рабочем месте, так как это создавало угрозу для остановки конвейера. Кроме того, работодатель потребовал, чтобы заседания комиссии по трудовым спорам проводились в нерабочее время.

Законны ли действия работодателя?

8. Колпаков является студентом заочной формы обучения Тверского филиала Тимирязевской сельскохозяйственной академии. 1 сентября 2002 г. он написал заявление о предоставлении ему одного свободного от работы дня в неделю в связи с подготовкой дипломного проекта.

Подлежит ли данная просьба удовлетворению? Имеет ли Колпаков право на оплату свободного от работы дня? Какие гарантии и льготы установлены законодательством для студентов заочной формы обучения?

## Литература

Трудовое право России. Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - М.: Юрист, 2003.

Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. В. В. Пиляевой. - СПб.: Питер, 2002.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2004.

Рыбакова Е.Л. Гарантии и компенсации при расторжении трудового договора // Трудовое право. 2003. - № 10.

Козлова Т.А. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей // Трудовое право. 2003. - № 9.

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

Гаврилина А. Гарантии и компенсации // Хозяйство и право. 2002. - № 9.

Панкратова И.Л. Гарантии работникам, совмещающим работу с обучением // Юридический консультант. 2002. - № 5.

Рыбакова Е.Л. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей // Трудовое право. 2005. - № 4.

### *Тема 12. Трудовая дисциплина*

1. Правовые формы и методы обеспечения трудовой дисциплины в условиях перехода к рыночной экономике.
2. Обязанности работников и работодателя по обеспечению трудовой дисциплины.
3. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
4. Меры поощрения за успехи в труде и их значение.
5. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения.

Всякий коллективный труд требует согласованных действий, для чего необходима должная организация и управление, четкий трудовой распорядок.

Без подчинения всех участников процесса определенному распорядку, координации деятельности и слаженности в работе, то есть без соблюдения установленных правил поведения, дисциплины труда, невозможно достижение той цели, для которой организуется совместный трудовой процесс. Трудовая дисциплина – необходимое условие всякого коллективного труда независимо от организационно-правовой формы организации и социально-экономических отношений, сложившихся в обществе.

Под дисциплиной труда понимают обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, предусмотренным Трудовым кодексом РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами организации.

Необходимо изучить и освоить вопрос о правовых методах обеспечения трудовой дисциплины. Под методами обеспечения трудовой дисциплины понимают предусмотренные трудовым законодательством способы ее обеспечения. К ним относят поощрения за успехи в работе и дисциплинарную ответственность.

Следует обратить особое внимание на вопрос о правовом регулировании внутреннего трудового распорядка. Трудовой распорядок в организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, утверждаемыми работодателем с учетом мнения выборного представительного органа работников. В них с учетом специфики организации закрепляются основные обязанности сторон трудового правоотношения, порядок использования рабочего времени, поощрения за успехи в работе, меры взыскания и т.п.

Последовательное изучение вопросов данной темы позволяет перейти к рассмотрению мер поощрения за успехи в работе. Под мерами поощрения понимают публичное признание заслуг работника. Трудовой кодекс содержит примерный перечень мер поощрения, который может быть дополнен в специальных актах-уставах и положениях о дисциплине.



Предусматривая меры поощрения, применяемые к работникам, добросовестно выполняющим свои трудовые обязанности, трудовое законодательство устанавливает и меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины.

Такой мерой воздействия является дисциплинарная ответственность. Под дисциплинарной ответственностью понимают обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права.

В основе дисциплинарной ответственности всегда лежит дисциплинарный проступок. Это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Действующее законодательство предусматривает два вида дисциплинарной ответственности: общую и специальную. Общая дисциплинарная ответственность регулируется ТК РФ и распространяется на всех работников организации. Специальная дисциплинарная ответственность установлена уставами и положениями о дисциплине для некоторых категорий работников отдельных отраслей экономики, а также другими и нормативными правовыми актами. Специальная дисциплинарная ответственность предполагает более широкое понятие дисциплинарного проступка и предусматривает ряд дополнительных мер взыскания. Изучая специальную дисциплинарную ответственность, необходимо знать на какие категории работников она распространяется.

Следует знать меры дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины. Действующее законодательство предусматривает следующие виды: замечание, выговор и увольнение. Право выбора конкретного дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит руководителю организации. Однако при этом должна учитываться степень тяжести совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и пр. В случае применения такой меры взыскания как увольнение необходимо учитывать, что оно допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности установлен ст.

193 ТК РФ. В соответствии с ней работодатель до применения дисциплинарного взыскания должен потребовать от работника объяснения в письменной форме. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не предоставлено, то составляется соответствующий акт. Однако непредоставление работником объяснения не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. При отказе работника дать письменное разъяснение по существу совершенного проступка составляется акт с указанием присутствовавших при отказе свидетелей.

Дисциплинарное взыскание должно быть применено к работнику непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее 1 месяца со дня обнаружения. Днем обнаружения проступка, с которого исчисляется срок применения дисциплинарного взыскания, считается день, когда непосредственному руководителю работника стало известно о совершении проступка. При этом не имеет значения, наделен ли он правом наложения дисциплинарного взыскания.

При дисциплинарном взыскании в виде увольнения по подп. «г» п. 6 ст. 81 ТК РФ месячный срок исчисляется со дня вступления в силу приговора суда, которым установлена вина работника в хищении чужого имущества (в том числе мелкого), растрате, умышленном его уничтожении или повреждении, либо постановление органа, уполномоченного на применение административных взысканий за это правонарушение, об административном взыскании.

Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении 1 месяца со дня обнаружения проступка или по истечении 6 месяцев со дня совершения. Если дисциплинарный проступок обнаружен в результате ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки, работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание в течение 2 лет со дня совершения проступка. В указанные сроки не засчитывается время производства по уголовному делу.

О применении дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение) работодателя. Приказ объявляется работнику под роспись в течение 3 рабочих дней со дня его издания. Если работник отказывается подписать приказ о

применении к нему дисциплинарного взыскания, работодатель обязан составить соответствующий акт.

В случае наложения дисциплинарного взыскания работник может быть лишен премий, предусмотренных локальными нормативными актами.

В соответствии со ст. 194 ТК РФ дисциплинарное взыскание снимается, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому взысканию, а также по решению работодателя взыскание может быть снято досрочно (до истечения 1 года) по ходатайству самого работника или его непосредственного руководителя (возможно в качестве меры поощрения).

### **Образцы тестовых заданий для самоконтроля**

1. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:  
1) замечание; 2) выговор; 3) строгий выговор; 4) увольнение  
А. 1, 2, 4.  
Б. 1, 3, 4.  
В. 1, 2, 4.  
Г. Все перечисленные.
  
2. От работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение:  
А. Не требуется.  
Б. Требуется обязательно в письменном виде.  
В. Требуется, если работник совершил прогул.  
Г. Требуется в устной форме.
  
3. Трудовой распорядок на предприятиях устанавливается:  
А. Коллективным договором.  
Б. Соглашениями.  
В. Правилами внутреннего трудового распорядка.  
Г. Трудовым кодексом РФ.
  
4. Правила внутреннего трудового распорядка на предприятиях разрабатываются:  
А. Работодателем.  
Б. Профсоюзным органом.  
В. Трудовым коллективом.  
Г. Вышестоящим органом.

5. Дисциплинарное взыскание действует:

- А. 3 месяцев.
- Б. 6 месяцев.
- В. 1 года.
- Г. 1 месяца.

6. В трудовой книжке работника запись о поощрениях и награждениях:

- А. Делается.
- Б. Не делается.
- В. Делается только на государственных предприятиях.
- Г. Делается по желанию работников.

### **Задачи**

1. За опоздание на работу лаборанту Паршиной объявлен выговор. Никаких объяснений по поводу нарушения трудовой дисциплины от нее не истребовалось. Приказ ей объявлен через неделю. КТС, куда с заявлением о снятии дисциплинарного взыскания обратилась Паршина, рассматривать его не стала. Председатель КТС объяснил, что поскольку приказ является незаконным, то он не имеет юридической силы, и КТС не должна рассматривать ее заявление.

Дайте правовую оценку действий администрации и председателя КТС. Наложено ли в данном случае на Паршину дисциплинарное взыскание?

2. В правила внутреннего трудового распорядка автомобильного завода был включен пункт, предоставляющий возможность увольнять работников за однократное, но грубое нарушение трудовых обязанностей. К таким нарушениям пунктом 25 правил было отнесено увольнение работников за подачу или применение на сборке забракованных деталей, а также деталей, не принятых отделом технического контроля.

Законно ли такое положение правил внутреннего трудового распорядка автомобильного завода?

3. При принятии правил внутреннего трудового распорядка на текстильной фабрике в перечень мер дисциплинарного взыскания работодателем были

включены: постановка на вид, лишение отпуска для лиц, совершивших прогулы, штраф за опоздание на работу, увольнение беременных женщин и матерей, имеющих детей до полутора лет, за систематические нарушения трудовой дисциплины.

Законны ли данные положения правил внутреннего трудового распорядка?

4. Шофер Кузнецов 11 января 2000 г. сделал приписку в путевом листе, о чем непосредственному руководителю стало известно лишь 8 июля того же года. 9 июля 2000 г. от Кузнецова было затребовано письменное объяснение, которое он дать не успел, так как в тот же день заболел. Через 10 дней Кузнецов вышел на работу и представил объяснение, после чего ему за нарушение трудовой дисциплины был объявлен выговор. Кузнецов обжаловал приказ, ссылаясь на то, что с момента совершения проступка прошло более шести месяцев.

Как должен быть решен спор?

5. Начальник отдела обратился к руководителю организации с просьбой уволить за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей работника Петренко, имеющего наложенное на него ранее дисциплинарное взыскание п. 5 ст. 81 ТК). Полгода назад Петренко получил выговор за прогул и вновь нарушил трудовую дисциплину.

На беседе у руководителя организации Петренко заявил, что ему неизвестно о предыдущем взыскании. Начальник отдела заявил, что приказ о выговоре Петренко был вывешен на доске приказов, поэтому он должен об этом знать. При ознакомлении с приказом выяснилось, что Петренко на нем не подписывался.

Был ли соблюден порядок применения дисциплинарных взысканий в отношении Петренко? Правомерно ли увольнение Петренко?

6. В кадровом агентстве за различные нарушения трудовой дисциплины

были введены денежные штрафы. Так, за опоздание на работу был установлен штраф в размере 200 руб., за прогул — 500 руб. и т.д. Кроме того, Положением о премировании работников агентства было предусмотрено, что нарушителям трудовой дисциплины не выплачивается ежеквартальная премия за квартал, в котором был совершен соответствующий проступок.

Законно ли введение штрафов за нарушение трудовой дисциплины и невыплата нарушителям ежеквартальной премии?

7. При проведении ревизии было установлено, что бухгалтер Синева 17 июня прошлого года по небрежности допустила в одном из документов грубую ошибку. На основании акта ревизии руководитель организации через два месяца после обнаружения проступка объявил Синевой выговор.

Правомерно ли наложено взыскание?

### Литература

Трудовое право России. Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - М.: Юрист, 2003.

Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. В. В. Пиляевой. - СПб.: Питер, 2002.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2004.

Крикунов С. Дисциплинарная ответственность работника // Трудовое право. 2004. № 2.

Косов И.А. Подготовка правил внутреннего трудового распорядка организации // Трудовое право. 2003. - № 11.

Виговский Е.В. Субъекты административных правонарушений // Трудовое право. 2003. - № 5.

Липинский Д.А. Регулятивная и превентивная функции дисциплинарной ответственности // Трудовое право. 2003. - № 4.

Россинский Б.В. Административная ответственность в сфере трудовых

отношений // Трудовое право. 2003. - № 2.

Нуртдинова А.Ф., Чиканова Л.А. Дисциплинарная ответственность. Увольнение // Трудовое право. 2002. - № 7.

Полетаев Ю.Н. Трудовой распорядок в организации и ответственность за его нарушение по новому Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. 2002. - № 4.

Абрамова О. Дисциплина труда и трудовой распорядок. Профессиональное обучение работников // Хозяйство и право. 2002. - № 9.

Абрамова О.В. Совершенствование законодательства о поощрении // Трудовое право. 2006. - № 4.

Гогин А.А. Характеристика дисциплинарного проступка // Трудовое право. 2005. - № 9.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 11.09.1996 г. «Отказ работника исполнить незаконное распоряжение работодателя не может повлечь дисциплинарного взыскания» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 1997. - № 2.

### ***Тема 13. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения***

1. Понятие материальной ответственности, ее виды и особенности.
2. Условия привлечения к материальной ответственности.
3. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный предприятию (учреждению): виды, условия применения, особенности.
4. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику: виды, условия применения, особенности.

Изучению данной темы необходимо уделить особое внимание, поскольку трудовое законодательство, регулируя отношения по материальной ответственности сторон трудового договора, направлено как на обеспечение сохранности имущества предприятия, так и на защиту прав работника на труд, охрану его здоровья и личной собственности.

Материальная ответственность по трудовому праву – это обязанность возмещения виновной стороной трудового договора нанесенного ущерба другой стороне. В зависимости от того, кто кому нанес вред, различается: материальная ответственность работника и материальную ответственность работодателя.

Трудовой кодекс предусматривает (ст. 232), что трудовым договором или заключаемыми в письменной форме приложениями к нему, может конкретизироваться материальная ответственность сторон. Эта договорная ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем выше, чем это предусмотрено в ТК РФ.

Под материальной ответственностью понимают обязанность одной стороны трудового правоотношения возместить имущественный ущерб, причиненный ею другой стороне неисполнением или ненадлежащим исполнением стороной возложенных на нее трудовых обязанностей.

Необходимо обратить внимание на то, что в соответствии со ст. 238 ТК РФ возмещению подлежит только прямой действительный ущерб. Неполученные предприятием в связи с причинением ущерба доходы взысканию не подлежат.

Под прямым действительным ущербом понимают реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества, а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества.

Необходимо изучить условия, при которых работник может быть привлечен к материальной ответственности. К таким условиям относят: наличие прямого действительного ущерба, противоправность поведения работника, причинно-следственная связь между противоправным поведением и наступившими последствиями, вина работника. Отсутствие хотя бы одного из этих условий влечет невозможность привлечения к материальной ответственности.

В соответствии со ст. 239 ТК РФ невозможно возложение на работника материальной ответственности за ущерб, который возник в результате нор-



мального производственно-хозяйственного риска. Пределы оправданности риска должны быть установлены в каждом отдельном случае с учетом конкретных обстоятельств.

Также необходимо изучить виды материальной ответственности. Действующее трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности работников: ограниченную и полную. В зависимости от субъектного состава полная материальная ответственность может быть индивидуальной и коллективной.

Необходимо обратить внимание на то, что действующим трудовым законодательством в ст. 250 ТК РФ предусмотрена возможность уменьшения размера ущерба, подлежащего возмещению, которая относится ко всем видам материальной ответственности. Суд может уменьшить размер возмещаемого ущерба в зависимости от степени вины, конкретных обстоятельств и материального положения работника, причинившего ущерб. Такое снижение недопустимо, если ущерб причинен преступлением, совершенным с корыстной целью (например, хищением или присвоением имущества предприятия).

Далее необходимо изучить порядок возмещения ущерба, причиненного работником, который установлен в ст. 248 ТК РФ. Прежде всего, работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия администрации предприятия работник может передать для возмещения причиненного ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное. Необходимо уяснить, что возмещение ущерба в размере, не превышающем среднего месячного заработка, производится по распоряжению администрации предприятия путем удержания из заработной платы работника, а в размере, превышающем средний месячный заработок – путем предъявления иска в суд.

Заслуживает внимания вопрос об ответственности работодателя за ущерб, причиненный работнику. Следует выделить три группы случаев материальной ответственности работодателя перед работником в зависимости от характера нарушенных прав работника.

К первой группе относятся случаи возмещения работнику ущерба, который возник вследствие задержки выплаты заработной платы.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным или трудовым договором.

Вторую группу объединяют случаи возмещения работнику материального ущерба, возникшего вследствие нарушения администрацией предприятия его права на труд, а именно: при незаконном отказе в приеме на работу; при незаконном отстранении от работы; при незаконном переводе на другую работу, при незаконном увольнении с работы; при невозможности трудоустройства в случае записи в трудовой книжке неправильной формулировки; при задержке выдачи трудовой книжки при увольнении; при задержке исполнения решения КТС или народного суда о восстановлении на работе при незаконном увольнении или переводе.

Нарушение администрацией права работника на труд является наиболее серьезным правонарушением, так как это неисполнение обязанности, закрепленной в Трудовом кодексе.

Ущерб, возникший в связи с нарушением права на труд, выражается в утрате заработка, которого работник лишается полностью или частично при незаконном увольнении или переводе, задержке выдачи трудовой книжки и др.

К третьей группе относятся случаи возмещения работнику ущерба, возникшего вследствие нарушения работодателем права работника на охрану его личной собственности, причиненного путем порчи, уничтожения или хищения личных вещей работника во время работы.

Обязанность работодателя возместить ущерб, причиненный имуществу работника, возникает в случаях, когда ущерб причинен имуществу работника, непосредственно используемому им при выполнении трудовой функции (оборудование, инструменты, материалы) или косвенным образом вовлеченного в трудовой процесс (например, одежда, в которой он присутствует на рабочем месте).

В соответствии со ст. 118 ТК РФ работник может использовать свое личное имущество с согласия или ведома работодателя и в его интересах. В этих случаях работнику выплачивается компенсация за использование, износ (амортизацию) инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, принадлежащих работнику, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. При утрате или повреждении этого имущества по вине работодателя работнику согласно ст. 235 ТК РФ должен быть возмещен понесенный им материальный ущерб.

### **Образцы тестовых заданий для самоконтроля**

1. В каком размере несут ограниченную материальную ответственность работники, по вине которых причинен ущерб предприятию:
  - А. Не более 1 м. р. о. т.
  - Б. Не более 1 среднего месячного заработка.
  - В. Не более 3 месячных заработков.
  - Г. Не более 5 м. р. о. т.
2. Работники могут нести материальную ответственность:
  - А. Полную и ограниченную.
  - Б. Полную и дополнительную.
  - В. Дополнительную и основную.
  - Г. Основную и ограниченную.
3. Взыскать с работника ущерб причиненный имуществу организации по распоряжению администрации:
  - А. Нельзя. Ущерб всегда взыскивается в судебном порядке.
  - Б. Можно всегда.
  - В. Можно только с согласия работника.
  - Г. Можно, если размер ущерба не превышает размера среднего месячного заработка работника.

4. Приказ об удержании из заработной платы суммы ущерба сообщается работнику:
- А. Обязательно.
  - Б. Не надо.
  - В. Сообщается, если за этим последовало увольнение.
  - Г. Сообщается, если наступает административная ответственность.
5. Применение материальной ответственности за причиненный ущерб наряду с дисциплинарной, уголовной, административной ответственностью:
- А. Невозможно.
  - Б. Возможно.
  - В. Возможно только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.
  - Г. Возможно только в случаях, предусмотренных коллективным договором.
6. В случае причинения ущерба имуществу работника работодатель обязан рассмотреть соответствующее заявление работника в течение:
- А. 5 дней.
  - Б. 7 дней.
  - В. 10 дней.
  - Г. 14 дней.

### **Задачи**

1. Директор ООО «Юпитер» поручил юристу Иванову подготовить договоры о полной материальной ответственности с работниками. Иванов предложил заключить такие договоры с директором, зам. директора, с бухгалтером, с кладовщиком, с продавцами, с уборщицей, с офис-менеджером, с секретарем, а также с юристом.

Дайте оценку предложению Иванова.

2. По результатам проверки отдела торговли хозяйственными товарами выяснилась недостача в размере 13 тыс. руб., возникшая за последние две недели. С продавцами этого отдела был заключен договор о коллективной материальной ответственности. Старший продавец этого отдела Шишкина, находившаяся три недели на больничном, заявила, что не будет участвовать в возмещении недостачи, произошедшей в период ее отсутствия.

Правомерны ли действия Шишкиной?

3. В нерабочее время тракторист Тихонов самовольно использовал закрепленный за ним трактор с прицепом для перевозки грузов граждан. В результате произошедшей по вине Тихонова аварии были повреждены трактор и жилой дом. Организация, где работал Тихонов, как владелец источника повышенной опасности понесла расходы по ремонту жилого дома и трактора. Кроме того, ей были причинены убытки в виде неполученных доходов, т.к. трактор не использовался в течение 10 дней. Администрация организации предъявила регрессный иск к Тихонову.

Определите, что относится к прямому действительному ущербу? К какому виду материальной ответственности можно привлечь Тихонова? Как следует поступить суду?

4. Вследствие неправильного хранения кладовщиком Власовой масла, мяса и других продуктов ресторану был причинен материальный ущерб на сумму 18 900 рублей. Директор издал приказ об удержании с Власовой стоимости горячих блюд, которые можно было бы изготовить из перечисленных продуктов. Стоимость составила бы 21 500 рублей. Власова отказалась возместить этот ущерб.

В каком размере должен быть возмещен ущерб, причиненный организации? Каков порядок возмещения материального ущерба?

5. В вагоне пассажирского поезда возник пожар. Пытаясь потушить огонь, проводница схватила шерстяное одеяло, и стала сбивать пламя. Пожар был ликвидирован, но одеяло сгорело.

Можно ли привлечь проводницу к материальной ответственности?

6. За два часа до окончания смены рабочий цеха Попов стал вытачивать на токарном станке детали инвентаря, используемого на садовом участке. В процессе работы Попов сломал станок.

Определите основания и вид материальной ответственности Попова?

7. На складе продовольственного магазина протекла крыша. Ливень, длившийся несколько часов, залил все складское помещение. Несмотря на попытки заведующего складом спасти продукты, значительная часть их была испорчена. От возмещения ущерба заведующий складом отказался.

Есть ли основания для привлечения его к материальной ответственности?

### Литература

Трудовое право России. Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - М.: Юрист, 2003.

Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. В. В. Пиляевой. - СПб.: Питер, 2002.

Трудовое право России. Учебник для вузов /Под общ. ред. М. В. Молодцова. - М.: Издательство НОРМА, 2001.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2004.

Козлова Т.А. Материальная ответственность работника // Трудовое право. 2003.- № 7.

Козлова Т.А. Материальная ответственность работодателя // Трудовое право. 2003. - № 7.

Полетаев Ю.Н. Трудовой договор с материально ответственными лицами и договор о полной материальной ответственности // Трудовое право. 2003. - № 6.

Французова Л.В. О некоторых вопросах компенсации морального вреда, причиненного работнику // Трудовое право. 2003. - № 4.

Полетаев Ю.Н. Материальная ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю, по новому Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. 2002. - № 4.

Орлова И.А. Материальная ответственность руководителя коммерческой

организации по новому Трудовому кодексу Российской Федерации // Право и экономика. 2004. - № 8.

#### ***Тема 14. Охрана труда в РФ***

1. Понятие охраны труда. Законодательство РФ об охране труда.
2. Управление охраной труда.
3. Обязанности работников и работодателей в сфере охраны труда.
4. Специальные правила по охране труда некоторых категорий работников (женщин, несовершеннолетних, инвалидов).
5. Надзор и контроль за соблюдением законодательства по охране труда.
6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

В соответствии со ст. 7 Конституции РФ Российская Федерация – социальное государство, политика которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, включая осуществление охраны труда и здоровья работника.

Согласно ст. 209 ТК РФ под охраной труда понимают систему сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающую в себя правовые, социально-экономические, производственно-технические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия.

Приведенное определение дает представление об охране труда как о многогранной деятельности государственных органов и работодателей, направленной на охрану жизни и здоровья работников в процессе труда и в связи с ним.

Значительная роль в системе указанных мероприятий принадлежит правовым средствам, непосредственно направленным на обеспечение безопасности жизни и здоровья работников в процессе труда. Названные средства не только закрепляют право работников на охрану труда и гарантии этого права, но и возлагают на работодателя конкретные обязанности по созданию для работающих благоприятных условий труда, а также предусматривают ответственность рабо-

тодателя за нарушение требований охраны труда и регулируют другие отношения в сфере охраны труда. Совокупность указанных норм, регулирующих отношения в области охраны труда, образует самостоятельный институт в трудовом праве. Именно эти нормы являются правовой основой для функционирования всей системы охраны труда и обеспечения в организациях безопасных условий работы.

Формирование правовой основы охраны труда определяется государственной политикой в названной сфере.

Согласно ст. 210 ТК РФ основные направления государственной политики в сфере охраны труда включают: обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников; принятие и реализация федеральных законов и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, законов и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации в области охраны труда, а также федеральных целевых, ведомственных целевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда; государственное управление охраной труда; государственный надзор и контроль за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда; государственная экспертиза условий труда; установление порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда и порядка подтверждения соответствия организации работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда; содействие общественному контролю за соблюдением прав и законных интересов работников в области охраны труда; профилактика несчастных случаев и повреждения здоровья работников; расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; защита законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также членов их семей на основе обязательного социального страхования работников от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; установление компенсаций за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда; координация деятельности в области ох-



раны труда, охраны окружающей природной среды и других видов экономической и социальной деятельности; распространение передового отечественного и зарубежного опыта работы по улучшению условий и охраны труда; участие государства в финансировании мероприятий по охране труда; подготовка специалистов по охране труда и повышение их квалификации; организация государственной статистической отчетности об условиях труда, а также о производственном травматизме, профессиональной заболеваемости и об их материальных последствиях; обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда; международное сотрудничество в области охраны труда; проведение эффективной налоговой политики, стимулирующей создание безопасных условий труда, разработку и внедрение безопасных техники и технологий, производство средств индивидуальной и коллективной защиты работников; установление порядка обеспечения работников средствами индивидуальной и коллективной защиты, а также санитарно-бытовыми помещениями и устройствами, лечебно-профилактическими средствами за счет средств работодателей. Реализация основных направлений государственной политики в области охраны труда обеспечивается путем осуществления согласованных действий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Законодательство об охране труда имеет ряд особенностей. Наряду с основополагающими нормативными актами, которые определяют политику Российской Федерации в сфере охраны труда (Конституция РФ, ТК РФ, федеральные законы, указы Президента РФ и постановления Правительства РФ), вопросы охраны труда регулируются большим количеством подзаконных нормативных правовых актов (межотраслевые и отраслевые правила и инструкции по охране труда, правила безопасности, правила устройств и безопасной эксплуатации, инструкции по безопасности, Строительные нормы и правила и др.).

Многообразие видов источников права по охране труда объясняется тем, что федеральными законами большому числу органов исполнительной власти, участвующих в реализации, надзоре и контроле за соблюдением требований охраны труда, делегированы права разработки и утверждения нормативных актов. С целью упорядочения этого вида деятельности постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» утвержден перечень этих актов и органы, их создающие.

Рассматривая права и обязанности работников и работодателей в области охраны труда, необходимо обратить внимание на то, что они носят взаимный характер. Например, на работодателя налагается обязанность обучить работника безопасным способам и приемам ведения работ, а работник в свою очередь обязан пройти обучение безопасным способам и приемам ведения работ.

Необходимо отметить, что нормы по охране труда – это правовой механизм, с помощью которого реализуется основное конституционное право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Так, в соответствии со ст. 99 ТК РФ запрещается привлекать к сверхурочной работе лиц в возрасте до 18 лет и беременных женщин, а инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет привлекаются к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний и если они в письменной форме ознакомлены с правом отказаться от сверхурочной работы. Ст. 259 ТК РФ запрещает привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Особая охрана труда работников в возрасте до 18 лет – это система специальных норм (в дополнение к общим), предоставляющих этой категории работников трудовые льготы по рабочему времени, защите от тяжелых, вредных и опасных условий труда, что позволяет безопасно для организма трудиться и сочетать работу на производстве с продолжением образования.

Содержание особой охраны труда несовершеннолетних работников включает следующие специальные правила: запрещено применение труда ра-

ботников в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (ст. 265 ТК РФ); не разрешается прием на работу лиц моложе 16 лет (допускается прием 14-летних учащихся общеобразовательных школ и ПТУ, но с согласия одного из родителей (лиц, их заменяющих), для работы в свободное от учебы время); лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения возраста 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК РФ); несовершеннолетние работники в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда имеют льготы и другие правила.

Трудовое законодательство предусматривает облегченные условия труда для лиц с пониженной трудоспособностью по состоянию здоровья (инвалидам) или по возрасту (пенсионерам) Так, работодателям рекомендуется применять труд этой категории граждан на работах в форме посильного для них труда, домашнего труда, а также на работах с неполным рабочим временем. Организуются специальные цеха, участки и даже специализированные предприятия, например для слепых, глухих.

Для предприятий устанавливается квота приема инвалидов на работу. Прием инвалида, направленного в счет квоты, обязателен, иначе работодатель будет выплачивать в фонд занятости определенные суммы. Для инвалидов I и II группы установлено сокращенное рабочее время продолжительностью 35 часов в неделю. Их нельзя привлекать к ночным, сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни без их на то согласия и если МСЭК не запрещены эти работы.

Данные правила направлены на дополнительную защиту этих категорий работников, так как в силу возраста или состояния здоровья невозможно применять общие нормы, предусмотренные для обычных работников, для регулирования труда данных работников.

Изучая вопрос о надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства, необходимо обратить внимание на органы, осуществляющие данную деятельность. Их можно разделить на органы общей и специальной компетенции. К органам общей компетенции относятся: Прокуратура РФ, Федеральная инспекция труда. К органам специальной компетенции относятся: Федеральная служба по техническому и экспортному контролю (Министерство обороны РФ), Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии (Министерство промышленности и энергетики РФ), Федеральная служба по ветеринарному и фитосанитарному надзору (Министерство сельского хозяйства РФ), Федеральная служба по контролю в сфере транспорта (Министерство транспорта РФ), Федеральная служба по надзору в сфере связи (Министерство информационных технологий и связи РФ) и другие.

Органы, осуществляющие государственный контроль и надзор за соблюдением требований охраны труда, вправе проводить проверки, по результатам которых они выдают предписания об устранении выявленных нарушений, исполнение которых является обязанностью работодателя, а также приостанавливать работу до устранения нарушений. Работодатель не может препятствовать проведению проверок, и обязан предоставлять всю необходимую информацию и допускать инспекторов во все помещения.

Помимо государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда профессиональные союзы и иные уполномоченные работниками лица вправе осуществлять общественный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда. Данное право работников предусмотрено ст. 22 ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» и ст. 370 ТК РФ.

Органы, осуществляющие общественный контроль, вправе проводить экспертизу условий труда, получать информацию от руководителя и других должностных лиц организации об условиях и охране труда, предъявлять требования о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников, направлять работодателю обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений, осуществлять проверки условий труда, обра-

щаться в компетентные органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда и др.

Особое внимание следует уделить расследованию и учету несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

Расследование несчастных случаев на производстве регулируется ст. 227-231 ТК РФ, которыми устанавливается какие случаи подлежат расследованию, категории несчастных случаев и порядок расследования, который различается в зависимости от тяжести.

Ст. 227 ТК РФ дает открытый перечень событий и исчерпывающий перечень обстоятельств, которые в совокупности указывают на связь несчастного случая с производством. В число событий включаются – травмы, тепловой удар, электротравмы, острое отравление и др.

Обстоятельства, указывающие на связь с производством, конкретизируют время, место выполнения трудовых обязанностей, характер заданий работодателя. Связь с производством предполагается для несчастных случаев, произошедших: 1) в течение рабочего времени на территории работодателя либо в ином месте выполнения работы, в том числе во время установленных перерывов, а также в течение времени, необходимого для приведения в порядок орудий производства и одежды, выполнения других предусмотренных правилами внутреннего трудового распорядка действий перед началом и после окончания работы, или при выполнении работы за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени, в выходные и нерабочие праздничные дни; 2) при следовании к месту выполнения работы или с работы на транспортном средстве, предоставленном работодателем (его представителем), либо на личном транспортном средстве в случае использования личного транспортного средства в производственных (служебных) целях по распоряжению работодателя (его представителя) или по соглашению сторон трудового договора; 3) при следовании к месту служебной командировки и обратно, во время служебных поездок на общественном или служебном транспорте, а также при следовании по распоряжению работодателя (его

представителя) к месту выполнения работы (поручения) и обратно, в том числе пешком; 4) при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междуменного отдыха (водитель-сменщик на транспортном средстве, проводник или механик рефрижераторной секции в поезде, член бригады почтового вагона и другие); 5) при работе вахтовым методом во время междуменного отдыха, а также при нахождении на судне (воздушном, морском, речном) в свободное от вахты и судовых работ время; 6) при осуществлении иных правомерных действий, обусловленных трудовыми отношениями с работодателем либо совершаемых в его интересах, в том числе действий, направленных на предотвращение катастрофы, аварии или несчастного случая.

Расследованию подлежат несчастные случаи, произошедшие с: 1) работниками, выполняющими работу по трудовому договору; 2) работниками и другими лицами, проходящими профессиональное обучение или переобучение в соответствии с ученическим договором; 3) студентами и учащимися образовательных учреждений всех типов, проходящих производственную практику; 4) лицами, страдающими психическими расстройствами, участвующими в производительном труде на лечебно-производственных предприятиях в порядке трудовой терапии в соответствии с медицинскими рекомендациями; 5) лицами, осужденные к лишению свободы и привлекаемыми к труду; 6) лицами, привлекаемыми в установленном порядке к выполнению общественно-полезных работ; 7) членами производственных кооперативов и членами крестьянских (фермерских) хозяйств, принимающих личное трудовое участие в их деятельности.

Процедура расследования несчастного случая на производстве включает следующие стадии: 1) сообщение о происшествии; 2) создание комиссии по расследованию несчастного случая на производстве; 3) выявление комиссией обстоятельств и причин несчастного случая, установления его связи с производством; 4) оформление результатов расследования; 5) учет несчастных случаев. Содержание конкретной стадии расследования зависит от тяжести несчаст-

ного случая. По степени тяжести различают легкие, тяжелые и смертельные несчастные случаи; в зависимости от численности выделяют категорию «групповой несчастный случай».

Легкий несчастный случай должен быть расследован в течение 3 дней, а групповой, тяжелый или смертельный – 15 дней. Несчастный случай, о котором работодатель своевременно не был поставлен в известность или при котором потеря трудоспособности произошла через какое-то время после происшествия – в месячный срок со дня поступления заявления пострадавшего или его доверенного лица (не имеет срока давности).

Расследование и учет профессиональных заболеваний осуществляются в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденном постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. Данное Положение закрепляет виды профессиональных заболеваний и порядок их расследования, который зависит от вида.

Положение предусматривает два вида профессиональных заболеваний – острое и хроническое. Под острым профессиональным заболеванием понимают заболевание, которое явилось результатом однократного (не более одной смены) воздействия производственных факторов. Под хроническим профессиональным заболеванием понимают заболевание, обусловленное длительным воздействием вредных производственных факторов.

Процедура расследования профессионального заболевания включает следующие стадии: 1) сообщение о профессиональном заболевании; 2) создание комиссии по расследованию; 3) выявление конкретного производства, условия которого явились причиной профессионального заболевания; 4) оформление результатов расследования; 5) учет профессиональных заболеваний.

Рассматривая ответственность должностных лиц за нарушения требований охраны труда, необходимо обратить внимание на то, что ответственность устанавливается не только трудовым законодательством, но и нормами административного и уголовного права. Например, ст. 143 УК РФ предусмотрена ответственность за нарушение правил техники безопасности или иных требова-

ний охраны труда, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека.

### **Образцы тестовых заданий для самоконтроля**

1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда на предприятии возлагается:

- А. На профсоюзный комитет.
- Б. На вышестоящую организацию.
- В. На работодателя.
- Г. На Государственную инспекцию труда.

2. Обязательные медосмотры предусмотрены для лиц:

- А. Моложе 24 лет.
- Б. Моложе 28 лет.
- В. Моложе 22 лет.
- Г. Моложе 18 лет.

3. Обязанность проводить инструктаж по технике безопасности возлагается на:

- А. Технический надзор.
- Б. На работодателя.
- В. На профсоюз.
- Г. На комитет по охране труда организации.

4. Вводный инструктаж при приеме на работу проводится со всеми работниками:

- А. Обязательно.
- Б. Необязательно.
- В. Не имеющими стажа работы.
- Г. С не имеющими соответствующего образования.

5. Запрещается применение труда женщин:

- А. На подземных нефизических работах.
- Б. На подземных работах.
- В. На подземных работах по санитарному и бытовому обслуживанию.
- Г. Только на подземных работах по бытовому обслуживанию.

6. Какая сокращенная продолжительность рабочего времени установлена для работников, не достигших возраста 18 лет (от 16 до 18 лет):

- А. 35 часов в неделю.
- Б. 23 часа в неделю.
- В. 30 часов в неделю.
- Г. 03 часов в неделю.



## Задачи

1. Строгов работал кровельщиком. 20 марта во время работы на крыше склада он упал вниз, но приземлился благополучно, поднялся и снова продолжал работу. По истечению двух месяцев Строгов почувствовал боль в позвоночнике и обратился в поликлинику. У него было обнаружено серьезное повреждение позвоночника. После обследования ему была определена вторая группа инвалидности от общего заболевания. Строгов, не согласившись с таким решением, настаивал на установлении инвалидности от трудового увечья. С этой целью он обратился в администрацию и профком с заявлением о выдаче ему акта по форме Н-1, но получил отказ.

Допущены ли администрацией и профкомом какие-либо нарушения действующего законодательства по охране труда? Куда следует обратиться Строгову с жалобой на действия администрации и профкома?

2. Настройщик приборов Фрумкин, явившись после отпуска на свое рабочее место, обнаружил оголенный силовой кабель. Об этом он поставил в известность заведующего лабораторией, заявив, что не приступит к работе, пока электрооборудование не будет приведено в надлежащее состояние. Заведующий лабораторией распорядился: немедленно приступить к работе, соблюдая осторожность и технику безопасности.

Оцените действия Фрумкина и заведующего лабораторией.

3. Формовщица Бородина, нуждающаяся, по врачебному заключению, в постоянном переводе на более легкую работу, подала об этом заявление администрации цеха. Начальник цеха отказал в переводе, сославшись на отсутствие такой работы, и предложил Бородиной отпуск без сохранения заработной платы.

Как следует поступить Бородиной?

4. Рабочий Белов по два дня в неделю работает во вредных для здоровья

условиях, однако его профессия не включена в Список производств, цехов, профессий и должностей, дающих право на сокращенный рабочий день и на дополнительный отпуск.

Имеет ли Белов право на сокращенный рабочий день и на дополнительный отпуск?

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

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

6. Мастер цеха Новиков выдал газоэлектросварщику Яковлеву вместо брезентовых суконные рукавицы.

Считая такую замену нарушением требований по охране труда, а потому достаточным основанием для отказа от производства сварочных работ, Яковлев заявил мастеру, что этих рукавиц ему не хватит и на два дня, поэтому от сварочных работ он отказывается.

На это замечание Яковлева мастер ответил, что на сегодняшний день у него нет оснований отказываться от работы, а завтра он выдаст ему такие же новые рукавицы, а послезавтра выдаст брезентовые, т.к. сейчас их на складе нет.

Яковлев отказался от производства сварочных работ и просил предоставить ему другую работу на все время до устранения опасности для его здоровья в виде реально возможного ожога кистей рук.

В связи с тем, что по объективным причинам предоставить Яковлеву другую работу было невозможно, возникшее время простоя ему не оплатили.

Яковлев обратится с заявлением в КТС.

Дайте оценку правомерности действий и требований должностных лиц организации.

Правомерен ли отказ от работы Яковлева?

Каковы основные требования, предъявляемые к средствам индивидуальной защиты, выдаваемым работникам?

Какое решение должна принять КТС по заявлению Яковлева?

7. Государственный инспектор по охране труда Чернов, намеренно не уведомив директора Козлова о своём приходе в порядке текущего надзора на завод «Металлист» с проверкой, выявил таким образом в механическом цехе грубые нарушения требований инструкций по техники безопасности при работе на шлифовальном, фрезерном и токарном станках, которые создавали явную угрозу жизни и здоровью станочников по причине того, что эти станки давно устарели и морально, и физически. Физический их износ составлял 60-70 и более процентов, а поэтому станки подлежали немедленной замене.

Руководствуясь Федеральным Законом «Об основах охраны труда в Российской Федерации» от 17 июля 1999 г. и Трудовым кодексом РФ, Чернов предъявил директору Козлову обязательное для исполнения предписание об устранении выявленных нарушений законодательства об охране труда, приостановил производство работ на устаревшем оборудовании (станках), а это практически весь механический цех, до устранения указанных нарушений.

Директор завода, ссылаясь на отсутствие в ближайшее время средств на замену устаревшего оборудования, предложил станочникам механического цеха пойти в очередной ежегодный отпуск либо в отпуск без содержания, однако те отказались. Тогда директор издал приказ, в котором указал, что в связи с приостановкой работ в механическом цехе на неопределенное время по объективным причинам (т. е. не по вине работодателя и не по вине станочников), сохранить на весь период простоя за указанными работниками заработную плату в размере двух третей тарифной ставки (оклада).

Оцените правомерность действий и требований государственного ин-

спектора по охране труда.

Какова компетенция (т. е. права) государственного инспектора по охране труда в вопросах приостановки работы отдельных производственных подразделений, оборудования и деятельности всей организации при выявлении нарушений требований охраны труда?

Дайте правовую оценку приказу директора.

8. Прокуратурой города была проведена проверка состояния законности в отношениях сторон трудового договора по вопросам охраны труда женщин и несовершеннолетних работников на Бутощевеночном заводе, в ходе которой были выявлены следующие факты:

1. Многие женщины трудятся на подсобных работах, связанных с подъемом и перемещением тяжестей вручную (за один прием) массой в 7,5—8,0 кг.

2. Несовершеннолетний (16 лет) плотник Костин занимается сколачиванием и укладкой в штабеля деревянных щитов для опалубки, вес каждого из них составляет четыре с половиной килограмма.

3. Семнадцатилетний выпускник образовательного учреждения начального профессионального образования Иванов принят на работу в качестве газосварщика и работает на импровизированных рабочих местах, в том числе и на дорогах при укладке асфальта и ремонте (строительстве) мостов. Соответствуют ли условия труда названных работников требованиям норм и правил охраны труда?

Если, по-вашему мнению, работодателем были допущены нарушения этих требований, то какие именно и в каких нормативных правовых актах они содержатся?

Какие меры может принять прокуратура города по выявленным правонарушениям?

9. К врачу лечебного учреждения здравоохранения обратились за медицинской помощью маляр ремстройгруппы шахты «Северная» Понаморева и

шахтер Климов.

Осмотрев больных, врач установил предварительный диагноз — профессиональные заболевания. В тот же день лечебное учреждение направило в центр Госсанэпиднадзора, осуществляющий надзор за объектом, на котором возникли профессиональные заболевания, экстренное извещение о выявленном у Пономаревой профессиональном заболевании. Получив извещение, центр Госсанэпиднадзора на следующий же день приступил к выяснению обстоятельств и причин возникновения заболевания и составлению санитарно-гигиенической характеристики условий труда Пономаревой.

Получив санитарно-гигиеническую характеристику, лечебное учреждение здравоохранения установило заключительный диагноз заболевания у Пономаревой — острое профессиональное заболевание (отравление) и составило медицинское заключение.

Это же лечебное учреждение экстренное извещение о выявленном у Климова профессиональном заболевании (отравлении) направило в центр Госсанэпиднадзора только через три дня. Получив такое извещение, центр Госсанэпиднадзора в двухнедельный срок составил санитарно-гигиеническую характеристику условий труда Климова. По этой причине лечебное учреждение здравоохранения только через месяц направило Климова в специализированное лечебно-профилактическое учреждение (центр профессиональной патологии медицинской научной организации клинического профиля).

Центр профессиональной патологии установил заключительный диагноз заболевания у Климова — хроническое профессиональное заболевание и составил медицинское заключение.

Получив оба медицинских заключения (Пономаревой и Климова), работодатель (директор шахты) только через 10 дней образовал (утвердил своим приказом) комиссию по расследованию обстоятельств и причин возникновения у Пономаревой и Климова профессиональных заболеваний.

Дайте понятие острого и хронического профессионального заболевания (отравления).

Каков порядок установления наличия у работника профессионального заболевания (отравления)?

Были ли допущены нарушения порядка и сроков составления медицинских заключений, а также сроков расследования обстоятельств и причин возникновения профессиональных заболеваний у Пономаревой и Климова? Если да, то какие именно?

10. На заводе «Стройдеталь» произошел групповой несчастный случай, в результате которого три работника завода получили производственные травмы различной степени тяжести.

Для расследования несчастного случая была создана комиссия в следующем составе: специалист по охране труда в организации, представитель работодателя, представитель профсоюзного органа, государственный инспектор по охране труда и начальник цеха, где произошел несчастный случай. Комиссию возглавил работодатель. Состав комиссии был утвержден приказом директора завода.

Узнав из приказа о составе комиссии по расследованию данного несчастного случая, представитель одного из пострадавших на производстве обратился в Государственную инспекцию труда с жалобой на то, что его не включили в обязательном порядке в состав этой комиссии. Кроме того, указанный представитель обратился к председателю комиссии по расследованию несчастного случая с просьбой ознакомить его с материалами расследования несчастного случая, однако председатель, ссылаясь на коммерческую тайну, отправил его к директору за разрешением на такое ознакомление.

Каков порядок создания комиссии для расследования несчастного случая на производстве?

Каков порядок оформления материалов расследования несчастных случаев на производстве?

Были ли допущены, по-вашему мнению, нарушения требований законодательства об охране труда при создании комиссии по расследованию данного

несчастливого случая?

### **Литература**

Трудовое право России. Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - М.: Юрист, 2003.

Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. В. В. Пиляевой. - СПб.: Питер, 2002.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2004.

Долинская Л.М. Формирование системы государственного управления охраной труда // Трудовое право. 2004. - № 2.

Иванов В.В. Об обеспечении работников средствами индивидуальной защиты // Трудовое право. 2004. - № 2.

Мелехин А.И. Правовое регулирование страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний // Трудовое право. 2003. - № 11.

Воробьев И.А. Отдельные правовые аспекты организации, проведения расследования несчастных случаев на производстве и оформления их результатов // Трудовое право. 2003. - № 7.

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

Шептулина Н.Н. Постатейный комментарий к Закону об основах охраны труда в Российской Федерации // Право и экономика. 2002. - № 1-2.

### ***Тема 15. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников***

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

2. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
4. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
5. Особенности регулирования труда работников транспорта, педагогических работников, работников религиозных организаций, медицинских работников, работников творческих профессий.

Согласно ст. 251 ТК РФ особенности регулирования труда состоят в установлении правовых норм, частично ограничивающих применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающих для отдельных категорий работников дополнительные правила.

Нормы, устанавливающие особенности регулирования труда отдельных категорий работников, устанавливаются только Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами. В п. 3 ст. 55 Конституции РФ подчеркивается, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом и в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц и в других целях.

Ст. 3 ТК РФ предусматривает, что установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, не являются дискриминацией.

Исходя из этого, российское законодательство устанавливает некоторые ограничения применения труда женщин и лиц, не достигших возраста 18 лет, на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а



также на подземных работах (ст.ст. 253 и 265 ТК РФ), запрещает привлекать беременных женщин и лиц моложе 18 лет к работе в ночное время и сверхурочным работам, направлять их в служебные командировки и др. (ст.ст. 259 и 268 ТК РФ) и предусматривает дополнительные правила по регулированию их труда.

Для лиц моложе 18 лет установлены сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительные требования к режимам их труда. Так, нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для работников в возрасте до 16 лет сокращается на 16 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет - на 4 часа в неделю.

Продолжительность рабочего времени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных выше норм (ст. 92 ТК РФ).

Для работников в возрасте от 15 до 16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов; для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа (ч. 1 ст. 94 ТК РФ).

Трудоустройство обучающихся в образовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования в свободное от учебы время осуществляется с соблюдением дополнительных требований: предлагаемая им работа должна относиться к легкому труду, не причиняющему вреда здоровью, выполняться в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения; на заключение трудового договора с подростком, достигшим 14 лет, требуется согласие одного родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства; прием на работу допускается только после предварительного обязательного медицинского осмотра и при наличии соответствующего медицинского заключения.

Трудовые договоры с данной категорией работников заключаются в письменной форме при наличии документов о медицинском осмотре. Работники в возрасте до 18 лет обязаны проходить периодические медицинские осмотры до наступления 18 лет.

Такая направленность трудового законодательства обеспечивает охрану труда женщин и лиц в возрасте до 18 лет, а также создание благоприятных условий труда, позволяющих женщинам сочетать работу с материнством, а подросткам – с учебной и другими занятиями.

Особенности регулирования труда совместителей связаны с характером трудовой связи работника с работодателем. Ст. 284 ТК РФ установлено, что работа по совместительству не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю. Ст. 286 ТК РФ установлено, что работодатель обязан предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе, а также отпуск без сохранения заработной платы в случае, если продолжительность отпуска по совмещаемой работе меньше, чем по основной. Эти нормы направлены на защиту права на отдых, которое включает право на разумное ограничение рабочего времени и ежегодный оплачиваемый отпуск.

Трудовой договор с совместителями заключается в письменной форме. Для данной категории работников предусмотрено специальное основание прекращения трудового договора – в случае принятия работника, для которого данная работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ).

Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц связаны с особенностями правового положения работодателя.

По общему правилу при заключении трудового договора работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации, должности. В отличие от этого правила при заключении трудового договора с работодателем – физическим лицом на работника может быть возложена обязанность выполнять любую работу, обусловленную этим договором.

Трудовой договор с работодателем – физическим лицом заключается в

письменной форме и подлежит регистрации в органах местного самоуправления. Стороны могут заключать трудовые договоры как на неопределенный срок, так и срочные.

Трудовой договор с работодателем-физическим лицом может быть прекращен по основаниям, предусмотренным в самом договоре, что является исключением из общего правила.

Особенности регулирования труда работников транспорта установлены в ст. ст. 328 – 330 ТК РФ. Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку, а также обязательный предварительный медицинский осмотр. В ст. 329 закреплен запрет на работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по профессиям и должностям, непосредственно связанным с движением транспортных средств и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для работников транспорта, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств.

Особенности регулирования труда работников транспорта закреплены в ст.ст. 331 – 336 ТК РФ. Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключаемому на срок до пяти лет. Педагогические работники иных образовательных учреждений работают по договорам, заключаемым на неопределенный срок.

При замещении должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Исключение составляют должности декана факультета и заведующего кафедрой, которые являются выборными. В государственных и муниципальных высших учебных заведениях эти должности замещаются лицами не старше 65 лет, по представлению ученого совета высшего учебного заведения срок пребывания в указанных должностях может быть продлен до достижения возраста 70 лет.

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам, в отличие от общего правила, разрешается работа по совместительству, по аналогичной должности, специальности в той же организации.

Для педагогических работников продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения. В отношении работников образовательных учреждений, учредителем которых является Минобрнауки РФ, эти порядок и условия определяются соответствующим Положением<sup>1</sup>.

Помимо общих оснований прекращения трудового договора для педагогических работников предусмотрены дополнительные. Таковыми являются:

- 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;
- 2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;
- 3) достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста шестидесяти пяти лет.

Особенности регулирования труда работников религиозных организаций закреплены в ст.ст. 342 – 348 ТК РФ. В трудовых отношениях с религиозной организацией может состоять только лицо, достигшее 18 лет.

---

<sup>1</sup> Утв. Приказом Минобрнауки РФ от 07.12.2000 № 3570 // РГ. 2001. №50—51. 13 марта.

Согласно ст. 344 ТК РФ трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на определенный срок.

По иному оснований прекращения трудового договора, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Индивидуальные трудовые споры, неурегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются судом.

Особенности регулирования труда медицинских работников закреплены в ст. 350 ТК РФ. Для медицинских работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, а также возможно увеличение продолжительности работы по совместительству для медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа.

Согласно ст. 351 на работников творческих профессий распространяется трудовое законодательство с учетом особенностей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

### **Образцы тестовых заданий для самоконтроля**

1. Устанавливается ли испытание при приеме на работу лицам, не достигшим 18 лет:
  - А. Устанавливается.
  - Б. Устанавливается при приеме на государственную службу.
  - В. Не устанавливается.
  - Г. Устанавливается при приеме на работу в хозяйственные общества.
  
2. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется:
  - А. По истечении 11 месяцев непрерывной работы в данной организации.
  - Б. По истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации.
  - В. По истечении 1 года непрерывной работы в данной организации.
  - Г. В любое удобное время.
  
3. К сверхурочным работам допускаются лица, достигшие:
  - А. 18 лет.

- Б. 14 лет.
- В. 15 лет.
- Г. 16 лет.

4. Запрещается применение труда женщин:

- А. На подземных нефизических работах.
- Б. На подземных работах.
- В. На подземных работах по санитарному и бытовому обслуживанию.
- Г. Только на подземных работах по бытовому обслуживанию.

5. Продолжительность отпуска по беременности и родам при обычных условиях составляет:

- А. 70 дней до и 70 дней после родов.
- Б. 56 дней до и 56 дней после родов.
- В. 86 дней до и 86 дней после родов.
- Г. 110 дней до и 110 дней после родов.

6. Медицинское освидетельствование при приеме на работу лиц в возрасте до 18 лет:

- А. Не обязательно.
- Б. Необходимо, только в случае, если такое требование заявляет профсоюзный орган.
- В. Обязательно.
- Г. Необходимо только в случае приема на тяжелые и вредные работы.

### **Задачи**

1. 15-летний Воробьев поступил на работу в качестве ученика слесаря. Его отец потребовал от директора завода увольнения своего сына, так как тот поступил на работу вопреки запрету родителей. Семья материально обеспечена, и подросток, как заявил отец Воробьева, должен учиться в дневной общеобразовательной школе, тем самым получить среднее образование.

Вызванный в кабинет директора завода Воробьев заявил отцу и директору завода, что он желает приобрести рабочую квалификацию и намеривается продолжать учебу, поступив в вечернюю школу рабочей молодежи.

Как должен поступить директор завода?

Могут ли родители потребовать прекращения трудовых правоотношений их несовершеннолетних детей?

Какие особенности заключения трудового договора с лицами, не достиг-

шими 18 лет вы можете назвать?

2. На период летних каникул 15-летний школьник Вася Петрунин самостоятельно устроился рабочим по благоустройству города. В первый же день он был отправлен на покраску дорожных ограждений, при этом рабочий день был установлен для него с 9 часов до 15 часов с обеденным перерывом 30 минут.

Какова продолжительность рабочего дня несовершеннолетних?

Будет ли положен ему отпуск за отработанное время?

Было ли нарушено в данном случае трудовое законодательство?

Если да, то в чем конкретно?

3. На предприятии установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Согласно правил внутреннего трудового распорядка продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов 15 минут в течение четырех дней в неделю и 7 часов - накануне дней отдыха.

Какой продолжительности должен быть рабочий день у подростков в возрасте 15-16 лет?

4. Павлова поступила на работу в швейное объединение в качестве кладовщика готовой продукции. В письменном трудовом договоре был установлен 7-часовой рабочий день. Через 2 года она обратилась к администрации установить для нее 4-часовой рабочий день, поскольку она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшим отцом, проживающим с ней в одной квартире. Администрация, ссылаясь на необходимость ее пребывания по условиям работы в течение 7-часового рабочего дня, отказала Павловой в ее просьбе, предложив уволиться по собственному желанию.

Об установлении какой продолжительности рабочего дня просила работница? Каковы основания и порядок его установления? Законны ли действия администрации?

5. Заведующая библиотекой Цветкова обратилась в юридическую консультацию со следующими вопросами:

Обязана ли администрация предоставлять перерывы женщине, имеющей ребенка, в возрасте до полутора лет, для его кормления в том случае, если она кормит его искусственным питанием?

Возможно ли предоставление таких перерывов мужу или другим членам семьи, занятым кормлением ребенка?

Как быть с перерывами в тех случаях, когда ребенок питается материнским молоком свыше полутора лет?

Какие перерывы в течение рабочего дня (смены) включаются в рабочее время?

Имеет ли администрация право сократить обеденный перерыв на 20 мин. Для проведения концерта?

При переноске тяжестей рабочие грузчики частенько отдыхают. Можно ли подсчитать их «перекуры», составляющие 2-3 часа в день, и соответственно уменьшить заработную плату?

Дайте письменный ответ юридической консультации.

6. 15-летнего подростка Силкина приняли на работу в ремонтную мастерскую АО «Агрохим» учеником газосварщика без справки о состоянии здоровья, с пятичасовым рабочим днем. На третьем месяце обучения ему установили шестичасовой рабочий день.

Какие нарушения норм охраны труда допущены администрацией, и каким образом они могут быть устранены?

7. Семнадцатилетний рабочий завода Васильев и двадцатилетний рабочий того же завода Косарев — студент вечернего вуза обратились в КТС с заявлением о несогласии с предоставлением им ежегодных отпусков по утвержденному графику в мае месяце. В заявлении они также указывали, что их устраивает предоставление отпуска в летнее время.



Каково ваше мнение по данному вопросу? Обоснуйте решение, которое должна принять КТС.

### **Литература**

Трудовое право России. Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - М.: Юрист, 2003.

Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. В. В. Пиляевой. - СПб.: Питер, 2002.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2004.

Буянова А.В. Содержание правового статуса несовершеннолетних работников // Трудовое право. 2005. - № 2.

Долинская В.В. Правовое положение руководителя организации // Трудовое право. 2005. - № 3.

Сойфер В.Г. Надо ли сохранять в будущем институт совместительства // Трудовое право. 2005.- № 6.

Нуртдинова А.Ф. Увольнение руководителя организации по пункту 2 статьи 278 ТК РФ: комментарий к постановлению Конституционного Суда // Трудовое право. 2005. - № 6.

### ***Тема 16. Трудовые споры и порядок их разрешения***

1. Трудовые споры: понятие, виды.
2. Подведомственность трудовых споров.
3. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в комиссии по трудовым спорам.
4. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
5. Коллективные трудовые споры (конфликты): понятие, органы, особенности рассмотрения.
6. Забастовка как крайняя мера разрешения трудового спора.

Приступая к изучению темы, необходимо уяснить понятие трудового спора, под которым понимают неурегулированные путем непосредственных переговоров разногласия между работником (работниками) и работодателем (собственником) по поводу установления новых или изменения закрепленных в правовых актах и соглашениях условий труда, а также применения норм трудового и иного социального законодательства.

Необходимо знать, что действующее законодательство различает два вида споров: индивидуальные и коллективные.

Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения норм трудового законодательства, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор характеризуется коллективным характером разногласий. Коллективный характер проявляется в том, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определенным организационным единством.

Одним из важных вопросов в данной теме является вопрос о подведомственности. Необходимо обратить внимание, что по действующему законодательству органами по разрешению трудовых споров являются:

индивидуальных споров по применению установленных условий труда – КТС и суд;

коллективных трудовых споров по вопросам установления новых или применения существующих условий труда и быта, заключения и исполнения коллективных договоров и иных соглашений – примирительные комиссии и трудовые арбитражи.

Рассматривая порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, в первую очередь следует знать порядок образования и деятельности комиссии по трудовым спорам (КТС). При ответе на данный вопрос следует осветить: порядок организации КТС, указав, что создание КТС – право трудового коллектива, порядок избрания, численность и состав КТС, срок ее полномочий также

определяются общим собранием (конференцией) трудового коллектива. Он же решает вопрос о создании КТС в подразделениях организации. Каждая КТС самостоятельна, никому не подчинена.

Необходимо определить какие трудовые споры вправе разрешать КТС, а какие – непосредственно суд.

В соответствии со ст. 385 ТК РФ комиссия по трудовым спорам вправе рассматривать любые споры за исключением тех, которые подведомственны суду. Также комиссия по трудовым спорам не рассматривают споры государственных служащих и других категорий работников, для которых установлен особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров (ст. 383 ТК РФ).

Категории споров, рассматриваемые непосредственно судом, указаны в ч. 2 ст. 391 ТК РФ. Анализируя ст. 391 ТК РФ, следует выделить те трудовые споры, которые непосредственно разрешаются в суде, указать, кто может обратиться в суд с исковым заявлением по этим вопросам и в какие сроки.

Непосредственно судом рассматриваются следующие споры: 1) об отказе в приеме на работу; 2) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц; 3) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации; 4) о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора; 5) об изменении даты и формулировки причины увольнения; 6) об оплате за время вынужденного прогула; 7) по заявлению работодателя о возмещении материального ущерба, причиненного работником.

Необходимо отметить, что обращение в КТС не лишает работника права на судебную защиту. Согласно ст. 391 ТК РФ работник вправе передать спор на рассмотрение суда без обращения в комиссию по трудовым спорам, а также в случае если он не согласен с ее решением.

Необходимо рассмотреть вопрос о принудительном порядке исполнения решения КТС, в случае неисполнения их работодателем добровольно.

При рассмотрении трудового спора в суде его сторонами выступают работник и организация, наделенная правом юридического лица. Интересы работника может представлять специально уполномоченное им лицо. Кроме этого

его интересы может представлять профсоюз, членом которого он является, в том числе без дополнительных поручений со стороны работника. В тоже время профсоюз может представлять лицо, не являющееся его членом, если на то работником предоставлены соответствующие полномочия.

Ст. 392 ТК РФ установлены сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Если спор был рассмотрен комиссией по трудовым спорам, но одна из сторон не согласна с внесенным решением, оно может быть обжаловано в суд в течение 10 дней со дня вручения копии решения комиссии.

Если работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, срок составляет 3 месяца с момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

При обращении в суд работник освобождается от судебных расходов.

Необходимо знать, что в целях защиты материальных интересов работника допускается немедленное исполнение решений КТС и суда по этим делам.

В случае неисполнения решения суда добровольно, возбуждается исполнительное производство по инициативе: истца или прокурора, профсоюзного органа, если они выступали в защиту работника.

Изучая вопрос о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров, необходимо обратить внимание на то, что данные споры бывают двух видов: материальные и процедурные.

Порядок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора включает: рассмотрение спора примирительной комиссией, с участием посредника и в трудовом арбитраже, предусмотренный ФЗ «О коллективных трудовых спорах» и ст. ст. 400-404 ТК РФ.

Необходимо знать порядок формирования этих органов и порядок принятия ими решений. Следует отметить, что обязательным для сторон является рассмотрение спора примирительной комиссией и в трудовом арбитраже.

Примирительная комиссия создается в срок до 3 рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и формируется из представителей сто-

рон на принципе равноправия. Примирительная комиссия рассматривает спор в срок до 5 рабочих дней со дня издания приказа о ее создании.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже.

В случае если стороны не смогли достичь договоренности относительно следующего этапа разрешения коллективного трудового спора, а также при уклонении одной из сторон от спора от участия в создании или работе примирительной комиссии, спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

Под посредничеством понимают процесс урегулирования разногласий между сторонами при помощи третьего независимого участника – посредника.

Стороны должны в течение 3 рабочих дней со дня принятия решения о рассмотрении спора с участием посредника выбрать его кандидатуру, если кандидатура не выбрана, стороны приступают к созданию трудового арбитража.

Кандидатуру посредника стороны могут выбирать самостоятельно (при наличии взаимного согласия по его кандидатуре) или обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров с просьбой дать рекомендации по кандидатуре посредника.

Посредник не принимает никаких самостоятельных решений по разрешению спора. Его функция состоит в предложении сторонам определенных вариантов разрешения возникших разногласий или способов урегулирования коллективного трудового спора.

Рассмотрение спора с участием посредника осуществляется в срок до 7 рабочих дней.

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

Трудовой арбитраж создается сторонами спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее 3 рабочих дней с мо-

мента окончания рассмотрения спора примирительной комиссией или с участием посредника.

В состав арбитража не могут входить представители сторон коллективного трудового спора.

Спор в трудовом арбитраже должен быть рассмотрен в срок до 5 рабочих дней.

Рассмотрение спора в арбитраже является заключительной стадией примирительных процедур. Если на этом этапе спор не находит разрешения, то работники вправе использовать особые средства оказания давления на работодателя, в том числе и забастовку.

Рассматривая забастовку как крайнюю меру при разрешении коллективного трудового спора, необходимо обратить внимание на порядок объявления забастовки, так как при его нарушении забастовка может быть признана незаконной.

В соответствии со ст. 398 ТК РФ под забастовкой понимают временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного на разрешение коллективного трудового спора. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 от общего числа работников. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании.

При невозможности проведения собрания представительный орган работников утверждает свое решение посредством сбора подписей. Подписи в поддержку проведения забастовки должны поставить более половины работников.

Закон подразделяет забастовки на два вида – основные и предупреди-

тельные.

Предупредительная забастовка может быть объявлена после 5 календарных дней работы примирительной комиссии. О ее начале работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за 3 рабочих дня. Продолжительность предупредительной забастовки не может превышать 1 часа. Объявляется она однократно.

О начале основной забастовки работодатель должен быть предупрежден в письменной форме не позднее, чем за 10 календарных дней.

Следует знать, что решение о признании забастовки незаконной принимается Верховными Судами республик, краевыми и областными судами, судами городов Москвы и Санкт-Петербурга, автономных областей и округов по заявлению работодателя или прокуратуры.

В соответствии со ст. 413 ТК РФ забастовка может быть признана незаконной по следующим основаниям: 1) при проведении забастовки работниками, право которых на забастовку ограничено федеральными законами; 2) при объявлении забастовки в нарушение требований о прохождении обязательных примирительных процедур; 3) при необеспечении минимума необходимых работ.

Если суд признал забастовку незаконной либо принял решение об отсрочке, приостановлении ее, работники обязаны на следующий день приступать к работе. За невыполнение решения суда на них может быть наложено дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины.

### **Образцы тестовых заданий для самоконтроля**

1. Заочное рассмотрение трудовых споров в КТС допускается:

- А. Вопрос решается КТС единолично.
- Б. Не допускается никогда.
- В. Только по письменному заявлению работника.
- Г. По соглашению сторон.

2. Какой орган рассматривает споры о незаконном увольнении:

- А. Комиссия по трудовым спорам.

- Б. Суд.
- В. Трудовой арбитраж.
- Г. Примириительная комиссия.

3. Определение «совместный, паритетный орган спорящих сторон» относится к понятию:

- А. КТС.
- Б. Профсоюз.
- В. Трудовой арбитраж.
- Г. Примириительная комиссия.

4. В какой срок работник может обратиться с иском о возмещении ему вреда в суд?

- А. 3 месяца.
- Б. 1 месяц.
- В. Любой. Исковая давность по этим спорам не применяется.
- Г. 1 год.

5. По спорящему субъекту трудовые споры делятся на:

- А. Споры из правоотношений профоргана с администрацией.
- Б. Индивидуальные и коллективные.
- В. Споры из трудовых правоотношений.
- Г. Споры о применении норм законодательства.

6. Какой орган или должностное лицо вправе признать забастовку незаконной?

- А. Прокуратура.
- Б. Органы местного самоуправления.
- В. Региональная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.
- Г. Суд.

### **Задачи**

1. Вахтер Бричкин 20 октября обратился в КТС с просьбой о взыскании доплаты за сверхурочную работу 10 апреля, 15 – 18 июня и 1 июля. Комиссия решением от 25 октября отказала в рассмотрении его заявления в связи с пропуском срока. Суд не стал рассматривать заявление вахтера, поскольку трудовой спор на предприятии не решался по существу.

Правильно ли поступили указанные органы? Куда следует обратиться Бричкину после отказа суда?

2. Преподаватель института Рогов уволился по собственному желанию 15



мая. Через три с половиной месяца он обратился в КТС с просьбой о восстановлении на прежней работе. В заявлении он указал, что уволился под давлением администрации, которая угрожала расторгнуть с ним трудовой договор за совершение аморального проступка. КТС отказала в приеме заявления в связи с истечением срока обращения. Рогов послал заявление в суд.

Как следует поступить суду?

3. Коллектив учителей общеобразовательной школы принял решение о присоединении к всероссийской забастовке, объявленной ЦК профсоюза. Организацию забастовки поручили профкому школы.

Какие действия должен предпринять профком и каковы формы проведения такой забастовки?

4. При увольнении воспитательницы детского сада Сидоровой в трудовую книжку были внесены неточные записи, в частности формулировка причины увольнения не соответствовала действующему Трудовому кодексу РФ. Кроме того, расчет по заработной плате был произведен не в полном объеме причитающихся ей денежных сумм.

Имеет ли право Сидорова обратиться в соответствующие органы за разрешением данного трудового спора? Если да, то в какие и в течение какого срока?

5. Николаев обратился в суд и предъявил иск к организации о восстановлении на работе, поскольку считал свое увольнение неправомерным. Он пояснил, что 5 сентября 2002 г. он подал письменное заявление об увольнении по собственному желанию, но уже 10 сентября обратился вновь с письменным заявлением и сообщил, что отзывает свое заявление об увольнении. Однако ему отказали, сославшись на то, что 9 сентября был издан приказ о его увольнении согласно ст. 80 ТК.

Какое решение, по вашему мнению, должен вынести суд?

6. Заместитель генерального директора организации Федотов 2 октября 2002 г. приказом генерального директора был уволен с работы по п. 10 ст. 81 ТК. Он обратился в суд с иском о восстановлении на работе.

Ответчик иска не признал и пояснил, что Федотов уволен за невыполнение приказа, изданного 10 августа 2002 г., которым на него была возложена обязанность по руководству цехом № 1 — о приведении пожарного оборудования и инвентаря в боевую готовность. 24 сентября 2002 г. организации был нанесен значительный ущерб из-за пожара на территории цеха № 1, который произошел вследствие неудовлетворительной работы истца в части обеспечения противопожарной безопасности.

Истец считал, что нарушений трудовых обязанностей он не допускал, а уволен за критические выступления в адрес директора. Кроме того, из акта экспертизы следовало, что причиной пожара в цехе № 1 явилось возгорание от постороннего источника огня и не усматривалось данных о том, что противопожарная техника цеха была не в боевой готовности. Поэтому нет оснований считать, что им не выполнены указания, содержащиеся в приказе директора, изданном 10 августа 2002 г.

Какое решение, по вашему мнению, вынесет по этому вопросу суд?

7. На общем собрании коллектива работников руководителей организации были внесены предложения избрать в состав КТС заместителя начальника кадровой службы и главного консультанта.

В каком порядке создается КТС и кто решает вопрос о ее создании, каков правовой статус КТС? Считаете ли вы обоснованными указанные предложения о составе КТС?

8. В ходе проведения коллективных переговоров для заключения коллективного договора в ОАО «Сибмашзавод» между представителями работодателя и выборным профсоюзным органом, представляющим интересы работников,

возникли разногласия. Представители работодателя настаивали на предоставлении дополнительных отпусков за ненормированный рабочий день в количестве 14 календарных дней только начальникам цехов, участков, отделов, а также главным специалистам. Для остальных руководителей и специалистов предлагался отпуск продолжительностью три календарных дня. Профсоюзный орган предлагал предоставлять такой отпуск в количестве девяти календарных дней, но всем руководителям и специалистам акционерного общества.

В каком порядке разрешаются разногласия (споры), возникающие при проведении коллективных переговоров?

9. В ОАО «Летное предприятие» возникла конфликтная ситуация в связи с заключением коллективного договора. Профсоюз летного состава считал, что администрация ОАО отказывается от подписания с ним коллективного договора.

Внеочередная конференция профсоюза летного состава 4 ноября приняла решение о проведении с 10 до 22 часов 12 декабря забастовки, подтвердив при этом свою позицию по поводу сложившейся ситуации.

Транспортный прокурор обратился в суд с заявлением в интересах ОАО о признании забастовки незаконной. По его мнению, она

объявлена с нарушением установленного порядка, в частности, без соблюдения порядка осуществления примирительных процедур.

Кроме того, из представленных ответчиком материалов было видно, что на момент объявления забастовки администрация не могла подписать коллективный договор, так как к этому договору профсоюзом не были представлены необходимые приложения.

Как вы считаете, какое решение примет суд?

10. Государственное унитарное предприятие «Облэнерго» обратилось в суд с заявлением о признании незаконной забастовки, объявленной с 24 декабря работниками филиала ГУП, ссылаясь на то, что 3 декабря на конференции

трудового коллектива филиала были выдвинуты требования к работодателю о повышении заработной платы до уровня прожиточного минимума в области работнику первого разряда, о разъяснениях по выплате районного коэффициента, а также принято решение о начале забастовки с 24 декабря. Данные требования работодателю письменно не были направлены.

20 декабря забастовочный комитет принял постановление о начале 24 декабря бессрочной забастовки, а также в этот день предлагалось прекратить подачу горячей воды населению и другим потребителям, отключить подачу пара в бане. Кроме того, забастовочным комитетом к работодателю были предъявлены дополнительные требования о выплате районного коэффициента за 12 месяцев и об оплате 80—100% времени забастовки. При объявлении забастовки предложения по минимуму необходимых работ не были представлены.

24 декабря 2002 г. работниками филиала была начата забастовка, в городе была отключена горячая вода.

Работодатель просил суд признать начатую 24 декабря 2002 г. забастовку незаконной.

Предложите свой вариант решения суда.

### **Литература**

Трудовое право России. Учебник / Под ред. С. П. Маврина, Е. Б. Хохлова. - М.: Юрист, 2003.

Трудовое право России. Учебник для вузов / Под ред. В. В. Пиляевой. - СПб.: Питер, 2002.

Гусов К. Н., Толкунова В. Н. Трудовое право России. - М.: ТК Велби, Издательство Проспект, 2004.

Коршунова Т.Ю. Индивидуальные трудовые споры // Трудовое право. 2004. - № 6.

Абрамова О.В. Рассмотрение коллективных трудовых споров // Трудовое право. 2004. - № 6.

Викторов И.С. Правовое регулирование, надзор и контроль за исполнени-

ем законодательства о коллективных трудовых спорах (забастовках) // Трудовое право. 2003. - № 10.

Алескеров Ф.Т., Яновская Ю.М. Применение теории справедливых решений к трудовым спорам // Трудовое право. 2003. - № 1.

Андреев В.П. Организация и деятельность комиссий по трудовым спорам на предприятиях // Трудовое право. 2002.- № 11.

Чуча С.Ю. Основания и порядок признания забастовки незаконной. //Трудовое право. 2002. - № 11.

Баркашова С.В. Рассмотрение судами споров о заключении трудовых договоров // Трудовое право. 2002. - № 4.

Лютов Н.Л. Некоторые проблемы законодательства о порядке разрешения коллективных трудовых споров // Трудовое право. 2002. - № 1.

Абрамова О., Нуртдинова А. Защита трудовых прав работников // Хозяйство и право. 2002. - № 11.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004. «О применении судами Российской Федерации ТК РФ» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. - № 6.

### ***Тема 17. Международно-правовое регулирование труда***

1. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда.
2. Международная организация (МОТ): правовой статус и основные направления деятельности.
3. Международные договоры и конвенции в сфере регулирования труда.
4. Проблемы соответствия законодательства РФ о труде нормам международного права в сфере труда.
5. Международно-правовая защита прав работников и работодателей.

Построение демократического правового государства, основанного на рыночной экономике и многообразии форм собственности, должно сопровождать

даться изменением приоритетов в правовом регулировании труда, содержании трудового законодательства.

Новые законодательные акты о труде и принимаемые решения должны отвечать самым высоким требованиям, соответствовать общемировым стандартам прав человека и международным нормам трудового права.

Изучение данной темы следует начать с положений Декларации прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации и Конституции Российской Федерации. Следует иметь в виду, что на современном международно-правовом регулировании труда базируется Декларация прав и свобод человека и гражданина РФ и Конституция РФ.

Кроме ст. 2 и 17 Конституции РФ важное значение приобретает норма, содержащаяся в п. 4 ст. 15 Конституции РФ. Согласно этой норме, общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации являются составной частью ее правовой системы, причем международные договоры, подписанные и ратифицированные Россией, имеют приоритет перед внутренним законодательством.

Международно-правовое регулирование труда представляет собой единое межгосударственное регламентирование наемного труда, основанное на ратифицированных нормах международных организаций и международно-правовых договорах.

Ознакомление с международными стандартами труда является необходимой частью изучения российского трудового права.

Сущность международно-правового регулирования труда составляют, прежде всего, идеи правовой защиты высших ценностей общества и государства, а именно — прав и свобод человека, его чести и достоинства в сфере труда.

В науке трудового права под международно-правовым регулированием труда следует понимать регулирование условий труда и охраны законных прав работников посредством международных соглашений.

Необходимо подчеркнуть, что международно-правовое регулирование

труда превратилось в важный фактор, характеризующий социальную действительность современного целостного и взаимозависимого мира. Этому во многом способствовала многообразная деятельность МОТ и в первую очередь нормативная. Она была создана в соответствии с Версальским мирным договором в 1919 г. вместе с Лигой Наций и пережила эту организацию. В 1946 г. МОТ стала первым специализированным учреждением ООН, объединяющим 170 государств. Высшим органом МОТ является Генеральная конференция труда, которая созывается не реже одного раза в год. Она состоит из представителей государств – членов МОТ. Представительство таково, что каждое государство представлено 4 делегатами: 2 человека от Правительства, 1 – от предпринимателей, 1 – от работников.

Международная конференция избирает Административный Совет МОТ, который состоит из 56 человек (28 делегатов представляют правительства; 14 – предпринимателей; 14 – работников). Важное место в структуре МОТ принадлежит Международному бюро труда (МБТ). Это постоянный орган (секретариат) МОТ. Состав этого бюро формируется Генеральным директором МБТ, который в свою очередь назначается Административным советом.

Международная организация труда занимается следующими проблемами: разрабатывает международную политику и программы, направленные на улучшение условий труда и жизни трудящихся, на повышение возможностей занятости и поддержку основных прав человека; принимает международные трудовые нормы, служащие основой для осуществления данной политики;

проводит широкую программу международного технического сотрудничества для оказания помощи правительствам в эффективном проведении в жизнь этой политики; содействует общему и профессиональному образованию, ведет исследовательскую и издательскую работу, что способствует выполнению ее программ.

Для выполнения своих задач МОТ использует три дополняющих друг друга метода работы: разработка, принятие международных норм и осуществление контроля за их соблюдением.

За период с 1919 г. по 1995 гг. было принято 175 конвенций и 182 рекомендаций. Они затрагивают широкий круг проблем мира труда, и в частности, основные права человека (право на свободу объединения, право на коллективные переговоры и договоры, право на труд, отдых, упразднение принудительного труда, ликвидацию дискриминации в области найма и др.), а также вопросы, связанные с трудовыми отношениями, политикой в области занятости, условиями труда, охраной труда женщин, несовершеннолетних, социальным обеспечением, безопасностью и гигиеной труда, условий труда отдельных категорий трудящихся (например, мигрантов).

Необходимо уяснить для себя вопрос о том, что является источниками международно-правового регулирования труда. Ими, прежде всего, являются нормативные акты субъектов этого регулирования. Среди всех источников международно-правового регулирования труда по сфере регулирования, количеству и значению занимают конвенции МОТ.

Конвенции являются юридическими документами, имеющими силу международного договора, правовой статус которого определяют порядок заключения, действия, изменения и прекращения международных обязательств, условия и действия. Конвенция вступает в силу при условии ее ратификации не менее чем двумя государствами — членами МОТ. Что касается каждого государства — члена МОТ, то она приобретает юридическую силу с момента ее ратификации высшим органом государственной власти.

Вторую группу источников международно-правового регулирования составляют международные договоры и соглашения.

Устав МОТ предусматривает наряду с принятием конвенций также принятие рекомендаций МОТ. Они также содержат нормы международно-правового регулирования труда, но в отличие от конвенций они не требуют ратификации и рассчитаны на добровольное их применение в законодательстве государств-членов МОТ. Следовательно, рекомендации можно рассматривать как факультативный (дополнительный) источник международно-правового регулирования труда, который не обладает обязательной юридической силой.



Совокупность конвенций и рекомендаций, принятых МОТ, характеризуется в зарубежной литературе и официальных изданиях МБТ как "Международный трудовой кодекс". По мере появления нового нормативного материала он дополняется и переиздается. Международный трудовой кодекс является тематически систематизированным сводом социально-трудовых норм по вопросам, входящим в компетенцию МОТ.

Необходимо также иметь в виду, что на протяжении всей своей деятельности МОТ руководствуется принципами трипартизма (трехсторонности) и универсальности, сочетая разработки и принятия норм с контролем за их соблюдением.

Студент должен дать теоретико-правовой анализ конвенций и рекомендаций МОТ, регулирующих трудовые отношения. Необходимо остановиться на классификации конвенций и рекомендаций МОТ о труде. В частности, могут быть выдвинуты следующие критерии классификации системы источников:

- 1) форма выражения международных норм о труде;
- 2) способ обращения к регулированию трудовых отношений;
- 3) контингент трудящихся, на которых они рассчитаны;
- 4) объект регулирования.

Необходимо проанализировать международные нормы о труде по этим критериям.

Заканчивая изучение данной темы, необходимо дать общую характеристику наиболее важных конвенций и рекомендаций МОТ по вопросам о минимальном возрасте; охране труда; основных условиях об охране труда женщин и молодежи; о занятости и трудоустройстве, профессиональной подготовке; о рабочем времени и времени отдыха; о разрешении трудовых споров и конфликтов и др. При этом, нужно хорошо изучить содержание соответствующих конвенций и рекомендаций МОТ.

### **Образцы тестовых заданий для самоконтроля**

1. Международная организация труда (далее – МОТ) была создана в:

- А. 1917 году.
- Б. 1918 году.
- В. 1919 году.
- Г. 1920 году.

2. Основными направлениями воздействия международных трудовых стандартов на российское трудовое право являются:

1) прямое применение международных актов в случае их ратификации в РФ; 2) включение международных норм в текст российских законов, подзаконных актов, соглашений и коллективных договоров; 3) реализация положений ратифицированных и нератифицированных международных актов путем издания соответствующих актов внутреннего законодательства:

- А. 1, 2.
- Б. 2, 3.
- В. 1, 3.
- Г. Все перечисленные.

3. Высшим органом МОТ является:

- А. Международная конференция труда.
- Б. Международное бюро труда.
- В. Административный совет.
- Г. Генеральный директор Международного бюро труда.

4. Нормотворческая деятельность МОТ заключается в принятии:

- 1) Пактов; 2) Конвенций; 3) Рекомендаций; 4) Деклараций
- А. 2, 4.
- Б. 2, 3.
- В. 3, 4.
- Г. 1, 4.

5. Определение «обращенное к государствам предложение, пожелание ввести соответствующие нормы в национальное законодательство» относится к понятию:

- А. Пакт.
- Б. Декларация.
- В. Конвенция.
- Г. Рекомендация.

6. Представления (жалобы) на государства – члены МОТ, не соблюдающие ратифицированные конвенции рассматриваются в комитетах и комиссиях формируемых:

- А. Международной конференцией труда.
- Б. Международным бюро труда.
- В. Административным советом.

Г. Генеральным директором Международного бюро труда.

### Литература

Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.2004. «О применении судами Российской Федерации ТК РФ»// Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. - № 6.

Ершова Е.А. Теоретические и практические вопросы применения международного и российского трудового права // Трудовое право. 2004. - № 2.

Богатыренко З.С. Трудовые нормы МОТ и их применение в Российской Федерации // Трудовое право. 2003. - № 10.

Черняева Д.В. Способы обеспечения реализации основополагающих международных трудовых стандартов: поиски решения // Трудовое право. 2003. - № 8.

Лютов Н.Л. Акты МОТ связанные с разрешением коллективных трудовых споров // Трудовое право. 2002. - № 3-4.

Гаврилина А.К. Конвенции МОТ и российское законодательство о занятости и трудоустройстве // Трудовое право. 2001. - № 3.

Ершов В.В., Ершова Е.А. Международные стандарты и российское трудовое право // Трудовое право. 2001. - № 2.

Лютов Н.Л. Разрешение коллективных трудовых споров в некоторых странах Западной Европы: соответствие международно-правовым стандартам // Трудовое право. 2001. - № 1.

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ**

1. Трудовое право как отрасль права, отрасль науки, учебная дисциплина. Особенности трудового права.
2. Предмет трудового права, его особенности.
3. Метод трудового права, его особенности.
4. Субъекты трудового права.
5. Понятие, особенности формирования и классификация источников трудового права.
6. Система источников трудового права, ее особенности.
7. Общая характеристика источников трудового права.
8. Действие источников трудового права.
9. Понятие и виды принципов трудового права. Значение принципов трудового права.
10. Общая характеристика принципов трудового права.
11. Понятие, признаки и классификация трудовых правоотношений.
12. Субъекты трудовых правоотношений.
13. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
14. Понятие, принципы и формы социального партнерства.
15. Органы социального партнерства.
16. Представители работников и работодателей в отношениях социального партнерства.
17. Коллективные переговоры.
18. Коллективные договоры.
19. Соглашения.
20. Понятие, особенности и функции трудового договора.
21. Стороны трудового договора.
22. Содержание трудового договора.
23. Испытательный срок.
24. Порядок заключения и форма трудового договора.

## **КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ**

1. Трудовое право как отрасль права, отрасль науки, учебная дисциплина.
2. Предмет трудового права, его особенности. Метод трудового права, его особенности.
3. Источники трудового права. Действие законов и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права.
4. Трудовые отношения.
5. Субъекты трудового права.
6. Понятие, принципы и формы социального партнерства.
7. Органы социального партнерства.
8. Коллективные договоры и соглашения.
9. Трудовой договор.
10. Заключение трудового договора.
11. Изменение трудового договора.
12. Прекращение трудового договора.
13. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
14. Расторжение трудового договора по инициативе администрации за виновные действия работника.
15. Расторжение трудового договора при сокращении численности или штата работников организации.
16. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий со стороны работника.
17. Расторжение трудового договора вследствие обстоятельств, не связанных с действиями сторон договора (события).
18. Расторжение трудового договора по инициативе третьих лиц.
19. Защита персональных данных работника.
20. Рабочее время. Понятие и виды.
21. Режим рабочего времени.
22. Кратковременный отдых.
23. Отпуска. Понятие и виды.

24. Порядок предоставления отпусков.
25. Понятие и системы оплаты труда.
26. Заработная плата. Методы правового регулирования заработной платы.
27. Охрана заработной платы.
28. Оплата труда в условиях, отличающихся от нормальных.
29. Нормирование труда.
30. Гарантии работникам при направлении в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.
31. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
32. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
33. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
34. Поощрения за труд.
35. Дисциплинарные взыскания.
36. Ученический договор.
37. Обязанности работника и работодателя в области охраны труда.
38. Организация охраны труда.
39. Учет и расследование несчастных случаев на производстве.
40. Учет и расследование профессиональных заболеваний.
41. Ответственность должностных лиц за нарушение правил по охране труда и трудового законодательства.
42. Понятие и виды времени отдыха. Кратковременный отдых.
43. Материальная ответственность в трудовом праве. Виды материальной ответственности.
44. Полная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный организации.
45. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.
46. Порядок возмещения ущерба работником организации.

47. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
48. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
49. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
50. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
51. Особенности регулирования труда работников, заключившим трудовой договор на срок до двух месяцев.
52. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
53. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
54. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей–физических лиц.
55. Особенности регулирования труда надомников.
56. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностям.
57. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
58. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
59. Профессиональные союзы как субъект трудового права, их права и гарантии деятельности. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
60. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.
61. Рассмотрение коллективных трудовых споров.
62. Международно-правовое регулирование труда.

## ОБРАЗЦЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

1. К какому понятию относится данное определение – «денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами»:

- А. Гарантии.
- Б. Компенсации.
- В. Льготы.
- Г. Преимущества.

2. Вспомогательными субъектами трудового права являются:

- А. Государство и Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.
- Б. Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и профессиональные союзы.
- В. Все варианты верны.
- Г. Нет верных вариантов.

3. Приказ об удержании из заработной платы суммы ущерба сообщается работнику:

- А. Обязательно.
- Б. Не надо.
- В. Сообщается, если за этим последовало увольнение.
- Г. Сообщается, если наступает административная ответственность.

4. При прекращении трудового договора в связи с ликвидацией организации работник должен быть предупрежден о предстоящем увольнении:

- А. Не позднее, чем за 1 месяц.
- Б. За 2 месяца.
- В. Не позднее, чем за 2 месяца.
- Г. За 1 месяц.

5. Право на бесплатное обращение в органы службы занятости за консультацией и получением информации в целях выбора сферы деятельности, трудоустройства, возможности профессионального обучения имеют:

- А. Безработные.
- Б. Лица, имеющие работу.
- В. Выпускники образовательных учреждений всех уровней.
- Г. Все варианты верны.

6. За совершение виновных действий, которые могут служить основанием для утраты доверия со стороны работодателя могут быть уволены:

- А. Кассиры, бухгалтеры.
- Б. Кладовщики, экспедиторы.



- В. Бухгалтеры, экспедиторы.
- Г. Все варианты верны.

7. К сверхурочным работам допускаются лица, достигшие:

- А. 18 лет.
- Б. 14 лет.
- В. 15 лет.
- Г. 16 лет.

8. Какой орган или должностное лицо вправе признать забастовку незаконной?

- А. Прокуратура.
- Б. Органы местного самоуправления.
- В. Региональная трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.
- Г. Суд.

9. Физическое лицо, имеющее самостоятельный доход, достигшее возраста 18 лет, но ограниченное судом с дееспособности может выступать в качестве работодателя:

- А. Самостоятельно.
- Б. С согласия законных представителей.
- В. Трудовые договоры заключаются законными представителями от их имени.
- Г. Нет верных вариантов.

10. Вправе ли профсоюзы представлять интересы работников, не являющихся их членами:

- А. Вправе.
- Б. Не вправе.
- В. Вправе, если получено согласие членов профсоюза.
- Г. Вправе, если работники его специально уполномочили.

11. Основные субъекты трудового права это:

- А. Только участники непосредственно трудового правоотношения.
- Б. Только участники правоотношений тесно связанных с непосредственно трудовым.
- В. Все варианты верны.
- Г. Нет верных вариантов.

12. За совершение дисциплинарного проступка работодатель имеет право применить следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) замечание; 2) выговор; 3) строгий выговор; 4) увольнение
- А. 1, 2, 4.
- Б. 1, 3, 4.
- В. 1, 2, 4.

Г. Все перечисленные.

13. Запрещается применение труда женщин:

А. На подземных нефизических работах.

Б. На подземных работах.

В. На подземных работах по санитарному и бытовому обслуживанию.

Г. Только на подземных работах по бытовому обслуживанию.

14. Стороны должны предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров не позднее:

А. 2х недель со дня начала коллективных переговоров.

Б. 14 дней со дня получения соответствующего запроса.

В. 2х мес. со дня начала коллективных переговоров.

Г. Нет верных вариантов.

15. Применение материальной ответственности за причиненный ущерб наряду с дисциплинарной, уголовной, административной ответственностью:

А. Невозможно.

Б. Возможно.

В. Возможно только в случаях, предусмотренных трудовым законодательством.

Г. Возможно только в случаях, предусмотренных коллективным договором.

16. Смена собственника имущества организации может являться основанием для прекращения трудового договора с:

А. Руководителем, его заместителем и главным бухгалтером.

Б. Руководителем, его заместителем

В. Со всеми работниками.

Г. Все варианта верны.

17. Продолжительность отпуска по беременности и родам при обычных условиях составляет:

А. 70 дней до и 70 дней после родов.

Б. 56 дней до и 56 дней после родов.

В. 86 дней до и 86 дней после родов.

Г. 110 дней до и 110 дней после родов.

18. Принцип социального партнерства при установлении условий труда предполагает:

А. Участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров.

Б. Участие представителей работников и работодателей в правовом регулировании трудовых отношений.

В. Все варианты верны.

Г. Нет верных вариантов.

19. Трудовая правосубъектность работодателей юридических лиц возникает:
- А. С момента подписания учредительного договора.
  - Б. С момента подписания трудового договора.
  - В. С момента государственной регистрации.
  - Г. С момента утверждения устава организации.
20. При прекращении трудового договора вследствие смены собственника имущества организации выплачивается выходное пособие в размере:
- А. Не ниже 3-х средних заработков соответствующего работника.
  - Б. 3-х средних заработков соответствующего работника.
  - В. Не более 3-х средних заработков соответствующего работника.
  - Г. Нет верных вариантов.
21. Расчет средней заработной платы работника производится исходя из начисленной заработной платы и фактически отработанного времени:
- А. За 3 месяца.
  - Б. За 6 месяцев.
  - В. За 12 месяцев.
  - Г. За 18 месяцев.
22. В случае причинения ущерба имуществу работника работодатель обязан рассмотреть соответствующее заявление работника в течение:
- А. 5 дней.
  - Б. 7 дней.
  - В. 10 дней.
  - Г. 14 дней.
23. Устанавливается ли испытание при приеме на работу лицам, не достигшим 18 лет:
- А. Устанавливается.
  - Б. Устанавливается при приеме на государственную службу.
  - В. Не устанавливается.
  - Г. Устанавливается при приеме на работу в хозяйственные общества.
24. К чьей компетенции относится принятие нормативных актов, содержащих нормы трудового права:
- А. Совместного ведения РФ и субъектов РФ.
  - Б. Органов местного самоуправления.
  - В. Субъектов РФ.
  - Г. Российской Федерации.
25. Медицинское освидетельствование при приеме на работу лиц в возрасте до 18 лет:

- А. Не обязательно.
- Б. Необходимо, только в случае, если такое требование заявляет профсоюзный орган.
- В. Обязательно.
- Г. Необходимо только в случае приема на тяжелые и вредные работы.

26. К какой разновидности юридических фактов относится прекращение трудового договора в связи однократным грубым нарушением работником трудовых обязанностей:

- А. Относительное событие.
- Б. Абсолютное событие.
- В. Правомерное действие.
- Г. Неправомерное действие.

27. От работника, совершившего дисциплинарный проступок, объяснение:

- А. Не требуется.
- Б. Требуется обязательно в письменном виде.
- В. Требуется, если работник совершил прогул.
- Г. Требуется в устной форме.

28. В понятие «принудительного труда» включается:

- А. Выполнение работы, обусловленной законодательством о воинской обязанности.
- Б. Выполнение работы вследствие вступившего в силу приговора суда.
- В. Все варианты верны.
- Г. Нет верных вариантов.

29. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный оплачиваемый отпуск за первый год работы предоставляется:

- А. По истечении 11 месяцев непрерывной работы в данной организации.
- Б. По истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации.
- В. По истечении 1 года непрерывной работы в данной организации.
- Г. В любое удобное время.

30. Трудовой распорядок на предприятиях устанавливается:

- А. Коллективным договором.
- Б. Соглашениями.
- В. Правилами внутреннего трудового распорядка.
- Г. Трудовым кодексом РФ.

31. Днем начала коллективных переговоров является день, следующий за днем:

- А. Получения другой стороной предложения о начале коллективных переговоров.
- Б. Получения инициатором проведения коллективных переговоров ответа от

другой стороны.

В. Направления предложения о начале коллективных переговоров.

Г. Нет верных вариантов.

32. К какому понятию относится данное определение – «средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предусмотренных работникам прав в области социально-трудовых отношений»:

А. Гарантии.

Б. Компенсации.

В. Льготы.

Г. Преимущества.

33. Может ли работник прекратить работу после истечения срока предупреждения при прекращении трудового договора по инициативе работника:

А. Может только с разрешения работодателя.

Б. Не может.

В. Может только с согласия своего непосредственного руководителя.

Г. Может.

34. Трудовые отношения характеризуются следующими специфическими признаками:

А. Работа выполняется в условиях определенного трудового режима.

Б. Работник подчинен внутреннему трудовому распорядку.

В. За него работодатель уплачивает полагающиеся взносы.

Г. Все перечисленные.

35. Выплата пособия по безработице приостанавливается на срок до трех месяцев в случае:

1) отказа безработного от двух вариантов подходящей работы; 2) явки безработного на перерегистрацию в состоянии опьянения; 3) самовольного прекращения гражданином обучения по направлению органов службы занятости; 4) недостойного поведения во время регистрации или перерегистрации; 5) нарушение безработным без уважительных причин условий и сроков его перерегистрации

А. 1, 2, 3, 4.

Б. 1, 2, 3, 5.

В. 1, 3, 4, 5.

Г. Все перечисленные варианты.

36. Какие документы должны быть предоставлены работником при поступлении на любую работу:

А. Паспорт, трудовая книжка.

Б. Паспорт, трудовая книжка, документ об образовании.

В. Паспорт, документ об образовании, страховое свидетельство

Г. Все варианты верны.

37. Принцип равенства прав и возможностей предполагает:

А. Установление одинаковых условий труда независимо от пола и возраста.

Б. Продвижение по службе только на основании деловых качеств работника.

В. Установление одинаковых правил по охране труда независимо от пола и возраста.

Г. Все варианты верны.

38. По спорящему субъекту трудовые споры делятся на:

А. Споры из правоотношений профоргана с администрацией.

Б. Индивидуальные и коллективные.

В. Споры из трудовых правоотношений.

Г. Споры о применении норм законодательства.

39. Лица, участвующие в коллективных переговорах освобождаются от основной работы с сохранением среднего заработка на срок, определяемый соглашением сторон, но не более:

А. 1 месяца.

Б. 2 месяцев.

В. 3 месяцев.

Г. 4 месяцев.

40. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

А. Лиц, не достигших 18-летнего. возраста и лиц, приглашенных в порядке перевода от другого работодателя по соглашению между ними.

Б. Для женщин, имеющих ребенка в возрасте до 1,5 лет и лиц, не достигших 18-летнего. возраста.

В. Оба варианта верны.

Г. Нет верных вариантов.

41. Правила внутреннего трудового распорядка на предприятиях разрабатываются:

А. Работодателем.

Б. Профсоюзным органом.

В. Трудовым коллективом.

Г. Вышестоящим органом.

42. Основные трудовые права и обязанности работников содержатся:

А. В Конституции.

Б. В ТК РФ.

В. В международных договорах.

Г. В законах субъектов РФ.

43. Отношения между юрисдикционными органами и спорящими сторонами относятся к:

- А. Социально-партнерским отношениям.
- Б. Отношениям по материальной ответственности.
- В. Отношения по разрешению трудовых споров.
- Г. Отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства.

44. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы по общему правилу не может превышать:

- А. 20 процентов.
- Б. 30 процентов.
- В. 50 процентов.
- Г. 70 процентов.

45. По общему правилу законы вступают в силу одновременно на всей территории РФ по истечении:

- А. 3-х дней после дня их официального опубликования.
- Б. 5-ти дней после дня их официального опубликования.
- В. 7-ми дней после дня их официального опубликования.
- Г. 10-ти дней после дня их официального опубликования.

46. Отношения по подготовке кадров, профотбору и повышению квалификации являются отношениями:

- А. Предшествующими и сопутствующими непосредственно трудовым отношениям.
- Б. Сопутствующими непосредственно трудовым отношениям.
- В. Предшествующими и вытекающими из непосредственно трудовых отношений.
- Г. Сопутствующими и вытекающими из непосредственно трудовых отношений.

47. Дисциплинарное взыскание действует:

- А. 3 месяцев.
- Б. 6 месяцев.
- В. 1 года.
- Г. 1 месяца.

48. Организация трудоустройства в РФ возложена на:

- А. Министерство здравоохранения и социального развития.
- Б. Государственную инспекцию труда.
- В. Федеральную службу по труду и занятости.
- Г. Службу занятости.

49. Работникам, направленным на обучение работодателем или поступившим

самостоятельно в имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучающимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка для сдачи итоговых государственных экзаменов:

- А. 20 дней.
- Б. 1 месяц.
- В. 45 дней.
- Г 2 месяца.

50. Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора:

- А. Однократно на срок не более 3-х лет.
- Б. Однократно на срок не более 1 года.
- В. Неограниченное количество раз на срок не более 3-х лет.
- Г. Неограниченное количество раз на срок не более 1 года.



## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КУРСОВЫХ РАБОТ**

Курсовая работа способствует формированию у студента навыков самостоятельного научного творчества, повышению его теоретической и профессиональной подготовки. При ее написании студент должен показать умение работать с литературой, анализировать правовые источники и правоприменительную практику, делать обоснованные выводы.

Тема курсовой работы выбирается на основе примерного перечня тем, помещенного ниже. После беседы с научным руководителем и согласовав с ним, студент вправе самостоятельно сформулировать тему безотносительно к этому перечню.

Содержание курсовой работы должно соответствовать ее теме и плану.

Курсовая работа должна иметь следующую структуру:

- 1) аннотация;
- 2) содержание;
- 3) краткое введение, в котором обосновывается актуальность темы, говорится о состоянии разработанности рассматриваемой проблемы;
- 4) основной текст (курсовая работа может состоять из глав, разделенных на параграфы, либо только из параграфов);
- 5) библиографический список, включающий нормативные акты, материалы судебной практики, а также периодические издания.

При написании курсовой работы должны использоваться, следующие источники:

- 1) нормативные акты;
- 2) материалы судебной и иной правоприменительной практики;
- 3) специальная научная литература;
- 4) другие источники, необходимые в силу специфики работы, определяются по согласованию с научным руководителем.

При использовании нормативных или литературных материалов ссылки

на источники обязательны.

Объем курсовой работы – до 30 страниц машинописного текста либо до 40 страниц рукописного текста.

Выполненная курсовая работа сдается на кафедру, где регистрируется и передается научному руководителю, который знакомится с работой, определяет ее научный уровень, соблюдение требований по оформлению и дает письменный отзыв на работу. При несоблюдении студентом требований к научному уровню, содержанию и оформлению Курсовых работ научный руководитель возвращается ему работу для устранения недостатков.

Критериями оценки курсовой работы являются:

- 6) степень разработанности темы,
- 7) полнота охвата научной литературы;
- 8) использование нормативных актов, юридической практики;
- 9) творческий подход к написанию работы;
- 10) правильность и научная обоснованность выводов;
- 11) стиль изложения;
- 12) аккуратность оформления работы.

Защита курсовой работы происходит перед научным руководителем, который может пригласить на нее других преподавателей. Перед защитой студент знакомится с письменным отзывом научного руководителя, во время защиты дает по нему свои пояснения, отвечает на вопросы, обосновывает свои выводы дополнительными аргументами.

При оценке курсовой работы учитываются ее содержание и результаты защиты. Защищенные курсовые работы хранятся на кафедре. Студенты, не сдавшие курсовые работы или получившие неудовлетворительные оценки, не допускаются к очередным экзаменам.

## **ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ТЕМ КУРСОВЫХ РАБОТ**

1. Правовой статус профессиональных союзов.
2. Трудовой договор. Его социально-правовая роль и основные функции.
3. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
4. Трудовые отношения с участием иностранных граждан.
5. Индивидуальные трудовые споры. Понятие, причины возникновения и порядок рассмотрения.
6. Коллективные трудовые споры. Порядок их разрешения.
7. Дисциплинарная ответственность.
8. Расторжение трудового договора по инициативе администрации за виновные действия работника.
9. Расторжение трудового договора по инициативе администрации при отсутствии виновных действий со стороны работника.
10. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.
11. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
12. Становление институтов рабочего времени и времени отдыха в России.
13. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
14. Самозащита работниками трудовых прав.
15. Изменение трудового договора.
16. Правовое регулирование ученических отношений.
17. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
18. Международно-правовое регулирование труда.
19. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
20. Особенности правового регулирования труда женщин.

21. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.
22. Расследование и учет профессиональных заболеваний.
23. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
24. Юридические факты в трудовом праве.
25. Охрана заработной платы.
26. Порядок предоставления отпусков.
27. Понятие и виды времени отдыха.
28. Рабочее время: понятие и виды.
29. Социальное партнерство в сфере труда.
30. Материальная ответственность работников.

## **МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ**

### **для студентов заочной и заочно-сокращенной форм обучения**

Контрольная работа одна из форм самостоятельного изучения студентами заочной и заочно-сокращенной форм обучения дисциплины – трудовое право.

Цель контрольной работы – оказать помощь студентам в изучении трудового права и права социального обеспечения, проверить усвоение ими вопросов курса, умение самостоятельно анализировать конкретную спорную ситуацию и давать со ссылкой на соответствующие нормативные правовые акты аргументированные ответы на поставленные в задачах вопросы.

Контрольная работа выполняется строго по вариантам. Варианты выбираются в зависимости от первой буквы фамилии. Замена вариантов не допускается. Контрольная работа, выполненная не по своему варианту не принимается для проверки.

Выполненная контрольная работа сдается на кафедру, где регистрируется и передается руководителю.

Контрольная работа состоит из задачи, двух теоретических вопросов и одного задания.

Прежде чем приступить к решению задачи, необходимо уяснить, к какой теме курса она относится, внимательно изучить соответствующие разделы учебников, содержание соответствующих нормативных правовых актов.

В обязательном порядке следует также учитывать и использовать новые нормативные правовые акты, принятые к моменту выполнения контрольной работы. Рекомендуется также использовать постановления пленума Верховного Суда РФ по соответствующим вопросам, а также различные комментарии к законодательству о труде и социальном обеспечении. При этом следует иметь в виду, что комментарии не являются источниками права и ссылки на них допустимы лишь в плане толкования, дополнения тех или иных конкретных норм права.

Излагая решение задачи, следует дать развернутые и обоснованные отве-

ты на все поставленные в ней вопросы, а также на вопросы, логически связанные с ее решением. В заключение на основе теоретических положений и нормативного материала должны быть сделаны четкие выводы.

Раскрывая теоретические вопросы, необходимо обращать внимание не только на положения законов и на их толкование. Следует изучить и теоретическую литературу по соответствующему вопросу.

Выполнение практического задания предполагает составление схемы на заданную тему.

Дополнительные подробные методические рекомендации по выполнению контрольной работы можно получить на установочной лекции, а также на консультации у преподавателя (информация о времени проведения консультаций находится на стенде кафедры).

### **Тематика контрольных работ**

#### ***Вариант 1 (А-В).***

1. В связи с поступившими в профсоюзную организацию жалобами работников на серьезные нарушения охраны труда, угрожающие жизни и здоровью работников, профсоюзные органы приняли решение осуществить профсоюзный контроль за состоянием охраны труда через своих уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Работодатель всячески препятствовал проведению такой проверки, ссылаясь на то, что проверкой состояния охраны труда могут заниматься лишь органы федеральной инспекции труда.

Законны ли действия работодателя?

Каковы права профсоюзов в области охраны труда?

Какие меры могут применять профсоюзные органы в организации в случае выявления нарушений норм по охране труда? На основании чего?

Подготовьте развернутый ответ.

2. Понятие, содержание и стороны трудовых правоотношений.

3. Представители работников в отношениях социального партнерства.

4. Составьте схему «Источники трудового права».

***Вариант 2 (Г-Е).***

1. Издательство «Юридическая литература» заключило договор с профессорами юридического института Васильевым и Пановым об издании написанной ими рукописи. Редактирование учебника было получено старшему редактору издательства Фадеевой.

В каких правоотношениях с издательством состоят указанные лица?

Мотивируйте ответ.

2. Коллективные договоры.

3. Вспомогательные субъекты трудового права.

4. Составьте схему «Органы социального партнерства».

***Вариант 3 (Ж-И).***

1. В организации «Спектр» существуют три профсоюза, представляющие интересы своих членов. В связи с решением общего собрания работников трудового коллектива о заключении в организации коллективного договора, у выборных профсоюзных органов соответствующих профсоюзов возникли вопросы, по которым не было единства мнений. Они обратились к юрисконсульту организации с просьбой ответить на вопросы:

С каким из трех профсоюзов работодатель должен вести переговоры и заключить коллективный договор?

Может ли заключенный таким образом коллективный договор быть распространен на всех работников трудового коллектива?

Какой ответ должен дать юрисконсульт?

Мотивируйте ответы.

2. Органы социального партнерства.

3. Расторжение трудового договора по совместной инициативе сторон.

4. Составьте схему «Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров и их компетенция».

#### ***Вариант 4 (К-М).***

1. Слесарь Соколов был призван в вооруженные силы 20 июня 1996 г. на его место был принят Иванов. В связи с демобилизацией по состоянию здоровья Соколов 10 августа 1996 г. возвратился на завод и потребовал предоставления ему прежней работы. Администрация отказала ему в этом, сославшись на то, что принятый на его место Иванов справлялся с возложенными на него трудовыми обязанностями. Соколов обратился в прокуратуру с просьбой о восстановлении его на прежнюю работу.

Как разрешить данный спор?

2. Содержание трудового договора.
3. Прекращение срочного трудового договора в связи с истечением срока действия.
4. Составьте схему «Субъекты трудового права».

#### ***Вариант 5 (Н-П).***

1. Павлова поступила на работу в швейное объединение в качестве кладовщика готовой продукции. В трудовом договоре был установлен на 7 часовой рабочий день. Через 2 года она обратилась к администрации установить для нее 4 часовой рабочий день, поскольку она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшим отцом, проживающим с ней в одной квартире. Администрация, ссылаясь на необходимость ее пребывания по условиям работы в течение 7 часового рабочего дня, отказала Павловой в ее просьбе, предложив уволиться по собственному желанию.

Об установлении какой продолжительности рабочего дня просила работница?

Каковы основания и порядок его установления?

Законны ли требования администрации?

2. Порядок предоставления ежегодных отпусков.
3. Представители работодателей в отношениях социального партнерства.



4. Составьте схему «Предмет трудового права».

**Вариант 6 (Р-Т).**

1. В коллективном договоре одного из предприятий содержится условие, согласно которому лица, нарушающие трудовую дисциплину, в частности, опаздывающие на работу и прогуливающие, могут привлекаться к сверхурочной работе без какой-либо дополнительной оплаты.

Является ли законным такое условие коллективного договора?

В чем суть и какой порядок привлечения к сверхурочной работе?

2. Виды рабочего времени.

3. Расторжение трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации.

4. Составьте схему «Классификация трудовых споров».

**Вариант 7 (У-Ф).**

1. Администрация и профком треста утвердили правила внутреннего трудового распорядка, в которых в числе других содержался пункт, предусматривающий право администрации по согласованию с профкомом увольнять работников за однократное грубое нарушение технологической дисциплины, повлекшее остановку работы участка более чем на 3 часа. В этих же правилах содержался пункт, предоставляющий администрации право лишать работников за нарушение трудовой дисциплины премий, предусмотренных действующей в тресте системой оплаты труда.

Законны ли данные правила?

Правомочно ли включение в них указанных пунктов?

Мотивируйте ответ.

2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС.

3. Формы охраны заработной платы.

4. Составьте схему «Содержание трудового договора».

### ***Вариант 8 (Ц-Ш).***

1. При проверке соблюдения требований финансовой и штатной дисциплины в одной из строительных организаций представителями Департамента финансов было установлено, что вопреки штатному расписанию в аппарате имеется «юрисконсульт»- член коллегии адвокатов, обслуживающий данную организацию по договору между этой организацией и юридической консультацией и, кроме того, отдельные работы по переписке документов сдаются машинисткам, работающим на дому.

В каких отношениях со строительной организацией находятся адвокат и машинистки? Мотивируйте ответ.

2. Методы правового регулирования заработной платы.

3. Организация охраны труда в организации и у работодателей – физических лиц.

4. Составьте схему «Принципы трудового права».

### ***Вариант 9 (Щ-Я).***

1. При проверке государственным инспектором соблюдения законодательства по охране труда на заводе железобетонных изделий было выявлено значительное число несчастных случаев, связанных с производством. Основными причинами были:

1) отсутствие системы обучения безопасным условиям труда;

2) непроведение инструктажей как при приеме на работу, так и в процессе производственной работы.

Главный инженер завода это объяснил тем, что на работу принимались только квалифицированные работники, и в указанных мероприятиях не было нужды.

Основаны ли на законе объяснения главного инженера?

Какие обязанности администрации установлены по обучению безопасным условиям труда?

Какие меры к виновным может применять государственный инспектор по охране труда?

2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
3. Особенности правового регулирования труда работников работающих у работодателей – физических лиц.
4. Составьте схему «Методы правового регулирования заработной платы».