

Министерство образования и науки Российской Федерации

Амурский государственный университет

П.Г. Алексеенко, Е.Г. Черкашина

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИИ

Учебно-методическое пособие

ББК 67.405 я73

А47

Рекомендовано

учебно-методическим советом университета

Рецензенты:

С.В. Чердаков, зав. кафедрой конституционного права АмГУ, канд. юрид. наук, доцент;

Л.А. Кривоногов, руководитель Государственной инспекции труда по Амурской области

Алексеенко, П.Г., Черкашина, Е.Г.

А47 Трудовое право России: Учебно-методическое пособие / П.Г. Алексеенко, Е.Г. Черкашина. – Благовещенск: Изд-во АмГУ, 2013. – 160 с.

Учебно-методическое пособие предназначено для студентов юридического и других факультетов, изучающих трудовое право.

Учебно-методическое пособие включает характеристику основных институтов трудового права, пояснения по действующему трудовому законодательству, программу курса, содержание лекций и практических занятий, тесты и задачи для проверки знаний, библиографический список.

Пособие подготовлено в соответствии с законодательством по состоянию на 01.01.2013.

ББК 67.405 я73

Благовещенск

Издательство АмГУ

2013

© Амурский государственный университет, 2013

© Алексеенко П.Г., Черкашина Е.Г., 2013

ВВЕДЕНИЕ

Трудовое право относится к числу постоянных проблем и противоречий между трудом и капиталом, обретая тем самым характер всегда актуального поиска ответа на проблемы регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними общественных отношений.

Сущность труда как всякого социального явления выражается в его функциях. Важнейшая из них – создание материальных и духовных благ, общественного богатства. Только в результате труда как взаимодействия человека и природы создаются блага – возможности удовлетворять потребности людей.

Труд в функции создания общественного богатства – это процесс, в котором человек собственной деятельностью опосредует, регулирует и контролирует обмен веществ между собой и природой, выступая как субъект целесообразной деятельности, направленной на преобразование объекта – предмета труда, – чтобы он мог удовлетворить потребности людей.

Процесс труда всегда осуществляется в рамках связей между людьми, поскольку человек – существо общественное. Даже в первобытных общинах, много тысяч лет назад, добывание пищи носило коллективный характер при уравнительных способах распределения добытых продуктов. И значит, труд каждого человека явно или неявно сопряжен с трудом других людей; это прежде всего совместная деятельность. Кроме того, человек опирается на способы и результаты труда предыдущих участников процесса и сам передает другим результаты, приемы своего труда.

Благодаря совместной деятельности люди приобрели способность выполнять все более сложные операции, ставить себе все более высокие цели и достигать их. От поколения к поколению труд становился разнообразнее, совершеннее, многостороннее. К охоте и скотоводству прибавились земледелие, затем прядение и ткачество, обработка металлов, гончарное ремесло, судостроение. Наряду с торговлей и ремеслами появились искусство и наука, племена превратились в нации и государства, развивались право и политика.

Как заметил Маркс, «наверное, протекли сотни тысяч лет, прежде чем из стада лаящих по деревьям обезьян возникло человеческое общество. И в чем

же мы находим характерный признак человеческого общества, отличающий его от стада обезьян? В труде».

Таким образом, труд – это целенаправленная деятельность человека, реализующего свои физические и умственные способности для получения материальных или духовных благ. Однако если трудовая деятельность была в человеческом обществе всегда, трудовое право сформировалось относительно недавно в связи с возникшей на определенном этапе развития производительных сил потребностью в упорядочении общественно-трудовых отношений.

Начало формирования трудового права России как самостоятельной отрасли права можно отнести не ранее чем к середине XIX в. Столь позднее зарождение отрасли трудового права России можно объяснить следующими обстоятельствами. В рабовладельческих и феодальных формациях экономика основывалась на использовании преимущественно рабского труда. Раб выступал в качестве объекта права, т.е. права собственности и использование его труда собственником ничем не ограничивались и не отличались от пользования любой другой вещью. Поэтому труд раба не нуждался в особом правовом режиме. Как и любая другая вещь, раб мог быть передан во владение, пользование либо собственности другому лицу. Следовательно, собственник раба мог сам осуществлять использование его способности к труду, но вместе с тем он мог заключить договор с другим лицом, в соответствии с которым в пользование передавалась не вся личность раба, а лишь одно ее свойство, а именно: способность к труду. Таким образом, взгляд на работника в рабовладельческих и феодальных формациях приводит нас к пониманию, что любой человек обладает не только такими качествами как способностью к труду, но и качествами другого особого рода – сознанием, волей, личными правами и интересами, потребностью к справедливости и равноправию.

На Руси не существовало рабства в полном смысле этого слова, но основная масса населения в средние века делилась на свободных и зависимых людей. Среди зависимых людей выделялись смерды, закупы, холопы, которые по своему положению в социальной иерархии мало чем отличались от рабов. Позднее, в середине XVII в., в России сформировалась крепостная крестьянская за-

висимость, первоначально личная и пожизненная, а вследствие принятого в 1646 г. закона, в соответствии с которым правительство осуществило всеобщую перепись тяглых людей, вечная и потомственная.

В первой половине XIX в. обозначились социально-политические и экономические предпосылки для буржуазных реформ в России. Возникла острая необходимость в развитии промышленного производства. Крепостное право сдерживало развитие рынка. Кроме того, кризисная ситуация проявилась нарастанием крестьянских бунтов и развития революционного движения, пик которого пришелся на 1859-1861 гг.

19 февраля 1861 г. император Александр II утвердил ряд законодательных актов, которыми, по сути, упразднялось крепостное право в России. Отмена крепостного права напрямую связана с быстрым ростом армии наемных рабочих, которая пополнялась за счет бывших крепостных крестьян. Постепенно формировался рабочий класс – сила, способная организованно вести борьбу за свои социально-трудовые права. Именно под влиянием нарастающего народного протеста правительство вынуждено было принимать нормативные акты, в той или иной степени регулирующие социально-трудовые отношения в обществе.

Первым кодифицированным актом в России явился Кодекс законов о труде, принятый в 1918 г., который содержал нормы о рабочем времени, о труде женщин и подростков, о социальном страховании. Принятый в 1922 г. КЗоТ РСФСР предусмотрел в качестве основной формы привлечения к труду трудовой договор, юридически закрепивший тем самым принцип свободы труда.

В 1970 г. были утверждены Основы законодательства Союза СССР и союзных республик о труде. В соответствии с Основами в 1971 г. были приняты КЗоТ РСФСР, Положение о правах профсоюзов, Типовые правила внутреннего трудового распорядка, Положение о порядке рассмотрения трудовых споров, Положение о материальной ответственности работников и другие акты.

Принятый в 2001 г. Трудовой кодекс Российской Федерации является основополагающим нормативным актом в этой сфере и основным источником российского трудового права.

Трудовое право как отрасль российского права регулирует труд наемных работников и регламентирует следующие отношения: работников с работодателем по поводу непосредственного приложения труда, их участие в управлении производством, установление и применение условий труда, рассмотрение трудовых споров; охрану труда и ряд других.

В качестве самостоятельной отрасли права трудовое право регулирует отношения, возникающие как в процессе труда, так и за его рамками, т.е. предшествующие трудовым, сопутствующие трудовым и вытекающие из трудовых.

Цель дисциплины «Трудовое право России» – получение студентами знаний о формах взаимодействия людей в процессе общественной организации труда: отношения работника с работодателем по использованию его способности к труду; обеспечение занятости и трудоустройства, отношения трудового коллектива с работодателем, надзор и контроль за трудовым законодательством, подготовка кадров, профотбор и повышение квалификации на производстве, материальная ответственность участников трудовых отношений, разрешение трудовых споров и иные отношения.

Задачи дисциплины – дать студентам знания по теории трудового права, действующего трудового законодательства; сформировать систематизированный комплекс знаний, навыков и умений в области реализации норм трудового права, конституционного права на труд.

Курс построен по принципу деления его на общую и особенную части.

В общей части изучаются понятия предмета, метода трудового права, его источников, основных принципов правового регулирования общественных отношений в сфере труда, правового статуса субъектов трудового права, видов трудовых правоотношений, права трудовых коллективов и профсоюзов в сфере труда.

В особенной части изучаются основные институты трудового права, например, трудового договора, в котором сгруппированы нормы, касающиеся порядка его заключения (прием на работу), изменения (перевод) и прекращения (увольнение); рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, трудовых споров и др.

Изучая курс, студент получает навыки поиска, уяснения и применения норм трудового права. По окончании курса он должен знать права, предоставленные человеку для реализации его способности к труду, а также гарантии реализации права на труд; место и роль профсоюзов в регулировании трудовых отношений; значение трудового договора, порядок его заключения и основания его прекращения; значение правового регулирования существенных условий труда (рабочего времени и времени отдыха, оплаты труда, дисциплины труда, материальной ответственности сторон трудового договора и др.); процедуру рассмотрения трудовых споров. Он должен уметь использовать и составлять нормативные и правовые документы, относящиеся к регулированию трудовых правоотношений.

Текущий контроль усвоения студентами учебного материала осуществляется на практических занятиях.

Изучение трудового права как учебной дисциплины предусмотрено Федеральным государственным образовательным стандартом и учебным планом по направлению подготовки 030900.62 «Юриспруденция» для всех форм обучения. Курс читается и на других факультетах, что позволяет студентам расширить объем правовых знаний, применять полученные знания на практике, четко ориентироваться в нормах указанной отрасли.

ПРОГРАММА КУРСА

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

Трудовое право как самостоятельная отрасль права в правовой системе. Соотношение с другими отраслями права. История развития трудового права России.

Предмет трудового права: понятие, особенности, проблемы. Метод трудового права. Система российского трудового права. Наука трудового права: задачи, система, предмет. Соотношение отрасли права, учебной дисциплины и науки трудового права.

Тема 2. Принципы российского трудового права

Общие принципы правового регулирования и их характеристика. Конституционные принципы трудового права. Принципы трудового права: виды, содержание. Соотношение принципов трудового права с субъективными трудовыми правами и обязанностями граждан. Гарантии реального обеспечения трудовых прав и обязанностей граждан, их виды и содержание.

Тема 3. Источники трудового права

Понятие и основания классификации источников, их виды и система. Система трудового законодательства РФ. Конституция РФ как источник трудового права. Законы РФ и субъектов РФ как источники трудового права. Подзаконные акты в сфере трудового права: их виды, место и роль в общей системе источников. Локальные нормативные правовые акты. Место и значение судебной практики в регулировании трудовых правоотношений.

Тема 4. Субъекты трудового права

Общее понятие субъекта правоотношения. Понятие и классификация субъектов трудового права. Граждане как участники трудовых отношений: как

работники и как работодатели. Работодатели как субъекты трудового права. Правовое положение отдельных видов работодателей. Иные субъекты трудового права.

Тема 5. Правоотношения в сфере труда

Понятие и виды правоотношений в сфере труда. Основания возникновения трудовых правоотношений. Особенности возникновения некоторых правоотношений в сфере труда (конкурс, направление службы занятости, окончание вуза и др.). Общая характеристика производных от трудовых правоотношений (организационно-управленческие, по трудоустройству, профессиональной подготовке и переподготовке, надзору и контролю за соблюдением законодательства о труде и охране труда, трудовые споры и др.).

Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда

Представители работников и работодателей в отношениях социального партнерства. Органы социального партнерства. Формы социального партнерства. Порядок ведения коллективных переговоров. Коллективный договор: стороны, содержание, структура и правила исполнения условий коллективного договора. Действие коллективного договора. Виды соглашений в сфере труда, содержание и структура, действие соглашения.

Контроль за исполнением коллективного договора и соглашения. Ответственность сторон социального партнерства.

Тема 7. Правовое регулирование трудоустройства

Государственная политика в сфере занятости населения. Законодательство РФ о занятости, сфера его применения. Понятие трудоустройства. Правовая организация трудоустройства. Система органов государственной службы занятости. Гарантии материальной и социальной поддержки безработных граждан. Правовое положение безработных в РФ.

Тема 8. Трудовой договор

Право на труд и формы его реализации в РФ. Государственные гарантии реализации права на труд. Конституционное право на труд и его современное содержание.

Трудовой договор: понятие, стороны и содержание. Виды трудовых договоров (срочный, бессрочный). Заключение трудового договора и порядок оформления трудовых отношений. Совместительство и совмещение.

Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Переводы. Перемещения. Отстранение от работы.

Общие основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от волеизъявления сторон.

Тема 9. Рабочее время и время отдыха

Понятие и виды рабочего времени. Режим рабочего времени и порядок его установления. Продолжительность рабочего времени. Сверхурочная работа. Ненормированный рабочий день. Суммированный учет рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха. Право на отпуск. Правовое регулирование предоставления и использование отпусков. Виды отпусков. Продолжительность отпусков.

Тема 10. Правовые вопросы оплаты и нормирования труда

Понятие заработной платы. Формы и системы оплаты труда. Особенности оплаты труда различных категорий работников. Оплата труда при отклонении от нормальных условий. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждения по итогам работы за год. Надбавки и доплаты. Порядок выплаты заработной платы и правовые гарантии ее охраны.

Нормирование труда. Нормы труда. Порядок разработки и утверждения типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда.

Тема 11. Гарантии и компенсации

Понятие гарантий и компенсаций. Сфера их применения (случаи их предоставления), виды гарантий и компенсаций. Гарантии при направлении работников в служебные командировки. Гарантии и компенсации при исполнении работниками государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора. Другие гарантии и компенсации.

Тема 12. Трудовая дисциплина

Общее понятие трудовой дисциплины. Трудовой распорядок. Правовые формы и методы обеспечения дисциплины труда. Обязанности работодателя по обеспечению дисциплины труда. Обязанности работника по соблюдению дисциплины труда и их нормативное закрепление. Правовое регулирование правил внутреннего трудового распорядка, порядок их утверждения. Меры поощрения за успехи в труде и их значение. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности отдельных категорий работников.

Тема 13. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

Понятие материальной ответственности по трудовому законодательству РФ, ее виды и особенности. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: виды, условия применения, особенности. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику: виды, условия применения, особенности.

Тема 14. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации. Ученический договор и сфера его применения. Дей-

ствие ученического договора. Распространение на учеников трудового законодательства.

Тема 15. Охрана труда

Понятие и основные направления государственной политики в области охраны труда. Нормативное закрепление основ государственной политики в области охраны труда. Организация охраны труда. Обязанности работодателя и работника в области охраны труда. Обеспечение прав работников на охрану труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Тема 16. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Понятие и порядок установления особенностей регулирования труда. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. Особенности регулирования труда работников транспорта. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.

Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.

Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Особенности регулирования труда надомников. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда педагогических работников. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров. Особенности регулирования труда других категорий работников.

Тема 17. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства. Правовое положение, принципы деятельности, задачи федеральной инспекции труда. Законодательство РФ об инспекции труда. Правовое положение и процессуальные вопросы деятельности государственных инспекторов труда.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Тема 18. Трудовые споры и порядок их разрешения

Общие положения о защите прав граждан. Трудовые споры: понятие, виды. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров. Коллективные трудовые споры: понятие, органы, особенности рассмотрения и разрешения. Забастовка как крайняя мера разрешения трудового спора.

Тема 19. Юридическая ответственность сторон трудового договора

Понятие и общие условия юридической ответственности: цели, задачи и особенности. Законодательство РФ о видах юридической ответственности. Общие сведения о правонарушении (понятие, состав, особенности), виды правонарушений.

Особенности юридической ответственности в сфере трудовых отношений. Виды юридической ответственности, применяемые к участникам трудовых правоотношений.

Тема 20. Международно-правовое регулирование труда

Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда. Международная организация (МОТ): правовой статус и основные направления деятельности. Международные договоры и конвенции в сфере регулирования труда. Проблемы соответствия законодательства РФ о труде нормам международного права в сфере труда. Международно-правовая защита прав работников и работодателей.

КРАТКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ЛЕКЦИЙ

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

Приступая к изучению трудового права, нужно 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 следует 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 следует отграничивать по предмету и методу правового регулирования.

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

Общественные отношения, входящие в предмет трудового права, можно разделить на непосредственно трудовые отношения и производные от них. Под непосредственно трудовыми правоотношениями понимают отношения, опосредующие реализацию способности человека к труду, т.е. регламентирующие выполнение им трудовой функции. Правоотношения, тесно связанные с трудовыми, в свою очередь, подразделяются на непосредственно предшествующие трудовым правоотношениям, вытекающие из них и сопутствующие им.

Выделяют следующие группы правоотношений, тесно связанных с трудовыми: 1) по обеспечению занятости и трудоустройству; 2) трудового коллектива с работодателем; 3) организационно-управленческие профсоюзного органа или иного представительного органа работников с работодателем; 4) по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и охраны труда; 5) по подготовке кадров, профессиональному отбору и повышению квалификации на производстве; 6) по материальной ответственности; 7) социально-партнерские; 8) по разрешению трудовых споров. Необходимо отметить, что в одну группу могут входить как предшествующие, так и сопутствующие отношения, – напр., по подготовке кадров, профессиональному отбору и повышению квалификации на производстве.

Важно указать, что метод трудового права проявляется через нормы права и имеет свои особенности, уяснить, из каких способов состоит метод трудового права, в чем выражается каждый из этих способов, уметь привести примеры сочетания централизованного и локального регулирования, а также помнить, в чем проявляется участие самих работников через своих представителей в правовом регулировании труда. Особое внимание при изучении метода уделяется единству и дифференциации трудового права, тому, по каким основаниям законодатель приводит дифференциацию и какие нормы создает.

Каждая отрасль права, в т.ч. 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» взаимосвязаны, но это разные понятия. Предмет и цель системы отрасли – построение самого знания трудового законодательства, создание структуры расположения его норм внутри отрасли. Система отрасли подразделяется на общую и особенную части.

Предмет и цель системы науки, учебного курса – изучение норм трудового права, их развития, правовых связей. Наука изучает не только российское, но и зарубежное трудовое право, и международно-правовое регулирование труда – обширный комплекс общественных отношений, регулируемых данной отраслью, 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. Кроме того, эта наука, 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 этот предмет науки значительно шире предмета отрасли права.

Трудовое право регулирует не все отношения по применению труда в обществе. Отличие между трудовыми и гражданско-правовыми отношениями проводится по их предмету и методу. Предмет трудового права – сам процесс труда, а гражданского – овеществленный его результат. Методом гражданских правоотношений является преимущественно равенство сторон, носящее как правило, диспозитивный характер, методом трудового права – сочетание методов власти-подчинения и равенства сторон, с преобладанием императивных норм.

Литература

Конституция Российской Федерации, 1993.

Трудовой кодекс Российской Федерации, 2001.

Трудовое право России: Практикум / под ред. К.Н. Гусова. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 253 с.

Мионов, В.И. Трудовое право: Учеб.: Доп. Мин. обр. РФ. – СПб.: Питер, 2009. – 864 с. + 1 эл. опт. диск (CD-ROM).

Трудовое право: Учеб.: рек. Мин. обр. РФ / под ред. Ф.Г. Мышко. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2009. – 496 с.

Тема 2. Принципы российского трудового права

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.

Будучи основными руководящими положениями нормативного характера, эти 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 есть 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, социальной справедливости, гуманизма и др.

Межотраслевые принципы – общие для нескольких отраслей права – выражают их содержание и общие черты (напр., 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 решать, 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. Эта статья дает понятие принудительного труда и указывает, какой труд не включается в понятие принудительного. 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 права 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, обязательность

возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей. Под справедливыми условиями труда понимают обеспечение прав на отдых и ограничение рабочего времени, 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 входят принципы защиты трудовых прав и исполнения трудовых обязанностей – государственные гарантии по обеспечению прав работников и работодателей: на защиту государством его трудовых прав, в том числе в судебном порядке; обязанности сторон трудового договора соблюдать его условия; права представителей профсоюзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства, права работников на защиту своего достоинства в период трудовой деятельности, права на обязательное социальное страхование. Закрепляя указанные принципы, законодатель стремился подчеркнуть роль государства как гаранта реального исполнения норм трудового законодательства.

Литература

Конституция Российской Федерации, 1993.

Трудовой кодекс Российской Федерации. 2001.

Рыженков, А.Я. Трудовое право России: Учеб.: рек. УМО / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов; под общ. ред. С.А. Рыженкова. – М.: Юрайт; Высшее образование, 2009. – 523 с.

Орбеев, В.М. Трудовое право: Учеб. пособие: рек. УМО / В.М. Орбеев, Д.А. Яковлев. – СПб.: Питер, 2009. – 270 с.

Бердычевский, В.С. Трудовое право: Учеб. пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Аюпов, Г.В. Сулейманова; под ред. В.С. Бердычевского. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Ростов н/Д.: Феникс, 2009. – 507 с.

Тема 3. Источники трудового права

Это тема – одна 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 «источник права». Если иметь в виду только позитивное право, то это результаты деятельности управомоченных органов государства, т.е. источники права в формальном смысле.

Классифицируются источники трудового права по различным основаниям – по юридической силе, сфере действия, характеру принятия, 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.

Важнейший источник права РФ – Конституция РФ. Согласно ст. 15 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 ст. 37 закреплены основные трудовые права – 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.

Законодательство о труде состоит из федеральных законов, а также законов субъектов РФ. В систему законодательства о труде входят подзаконные акты – Постановления Правительства РФ, министерств, ведомств, акты органов исполнительной власти субъектов РФ, органов местного самоуправления, а также локальные акты о труде.

ТК РФ, введенный в действие с 1 февраля 2002 г., – базовый акт отрасли и в соответствии с ч. 2 ст. 5 имеет приоритетное значение по сравнению с другими федеральными законами.

ТК РФ 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 ТК РФ определяется тем, что это кодекс компромисса, политического согласия. Достижением с политической точки зрения надо считать и акцент, который сделан ТК РФ на создание правовых условий для оптимального согласования интересов работников, работодателей и государства.

Кодексом сохранены основы трудового законодательства, 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 ТК РФ и иными федеральными законами. Они регулируют некоторые вопросы оплаты труда работников бюджетной сферы, условия прохождения государственной службы, утверждают некоторые уставы о дисциплине, – напр., Дисциплинарный 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.

Важное место в иерархии федеральных актов занимают ведомственные акты. Среди них акты различных Министерств и ведомств, которые устанавливают некоторые условия труда, определяют его типовые нормы, утверждают квалификационные справочники должностей руководителей и специалистов отдельных отраслей хозяйства и др.

Немаловажное место занимают локальные нормативно-правовые акты, которые принимаются непосредственно в организациях, действуют в рамках этих организаций и конкретизируют положения вышестоящих нормативно-правовых актов, не вступая с ними в противоречие.

В соответствии со ст. 15 Конституции РФ общепризнанные принципы и нормы международного права являются частью правовой системы РФ. В связи с этим в случае, когда 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, 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.

Литература

Конституция Российской Федерации, 1993.

Трудовой кодекс Российской Федерации, 2001.

Трудовое право России: Практикум / под ред. К.Н. Гусова. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 253 с.

Миронов, В.И. Трудовое право: Учеб.: доп. Мин. обр. РФ / В.И. Миронов. – СПб.: Питер, 2009. – 864 с. + 1 эл. опт. диск (CD-ROM).

Трудовое право: Учеб.: рек. Мин. обр. РФ / под ред. Ф.Г. Мышко. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2009. – 496 с.

Тема 4. Субъекты трудового права

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

Субъекты трудового права наделяются таким свойством как правовой статус. В его содержание 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.

Субъективные права и обязанности, вытекающие из закона, представляют само ядро правового статуса субъекта трудового права. Нужно отметить, что содержание правового статуса субъектов трудового права дополняют гарантии осуществления прав и ответственность за надлежащее исполнение обязанностей, которые придают правовому статусу необходимые определенность и устойчивость, без чего невозможно говорить о действительном правовом положении субъектов трудового права.

В теории трудового права выделяют две категории субъектов – основные и вспомогательные. К основным относят работника и работодателя, а к вспомогательным – участников, тесно связанных с трудовыми правоотношениями.

Остановимся 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. В отличие от гражданского права правоспособность и дееспособность работника возникают одновременно.

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 общеобразовательного учреждения в соответствии с федеральным законом трудовой договор могут заключать лица, достигшие 15-летнего возраста (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 14-летнего возраста, 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 14-летнего возраста, для участия в создании и (или) исполнении произведений без ущерба здоровью и нравственному развитию (ч. 4 ст. 63 ТК РФ). Такая норма основывается на Конвенции МОТ № 138 «О минимальном возрасте для приема на работу» (1973 г.).

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 РФ, должен получить подтверждение на право трудовой дея-

тельности. Одновременно организация-работодатель должна получить 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 (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 любое юридическое лицо независимо от вида и формы собственности. Трудовая правосубъектность юридического лица наступает с момента регистрации, после чего оно может принимать на работу сотрудников, формировать трудовой коллектив и нести соответствующие обязанности.

Существуют два мнения о том, может ли быть работодателем структурное подразделение.

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 (комментарий к ст. 40 ТК РФ), не должен вводить в заблуждение, поскольку стороной договора все равно остается работодатель – юридическое лицо.

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 вы-

платы работникам заработной платы и создания им соответствующих условий труда.

Физическое лицо может выступать работодателем, когда оно осуществляет предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, либо когда 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 не устанавливает возраста, по достижении которого гражданин может выступать в роли работодателя. В этом случае необходимо применять нормы гражданского права. В соответствии с ч. 1 ст. 21 ГК РФ полная дееспособность, по общему правилу, наступает с 18 лет, – следовательно, физическое лицо может быть работодателем с этого возраста.

Особенности правового положения работодателя – физического лица определены ст. 303-309 ТК РФ. Работодатели – физические лица обязаны соблюдать все нормы трудового законодательства, касающиеся правового положения работников. Однако в соответствии со ст. 306 ТК РФ они 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.

Физическое или юридическое лицо считается работодателем по отношению к конкретному работнику только после вступления трудового договора в силу. 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).

Правосубъектность вспомогательных субъектов (государство, профсоюзы и др.) направлена на обслуживание функционирования работников и работодателей в качестве полноценных участников трудовых отношений.

Государство как вспомогательный субъект осуществляет свои функции через органы государственной власти, которые принимают нормативные акты, где содержатся обязательные для сторон трудового правоотношения правила

поведения, а также контролируют их соблюдение и наказывают лиц, виновных в нарушении норм трудового права.

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, 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 собственные права (напр., при надзоре за охраной труда), либо действует от имени соответствующего трудового коллектива (напр., 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 (в том числе общероссийские, межрегиональные, территориальные – республик, областей, городов, районов). Их органы могут быть представителями работников при коллективных переговорах и заключении социально-партнерских соглашений.

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

мо. Право содействует осуществлению стоящих перед профсоюзами задач, выполнению их защитной функции.

Основная функция профсоюзов – защита законных прав и интересов работников. В рамках этой функции профсоюзы участвуют в разработке и принятии коллективных договоров и соглашений; представляют интересы работников, в т.ч. в суде; осуществляют контроль за соблюдением требований охраны труда и трудового законодательства; участвуют в разработке нормативных актов, содержащих нормы трудового права и т.п.

Литература

Рыженков, А.Я. Трудовое право России: Учеб.: рек. УМО / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов; под общ. ред. С.А. Рыженкова. – М.: Юрайт; Высшее образование, 2009. – 523 с

Оронец, В.М. Трудовое право: Учеб. пособие: рек. УМО / В.М. Оронец, Д.А. Яковлев. – СПб.: Питер, 2009. – 270 с

Бердычевский, В.С. Трудовое право: Учеб. пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова; под ред. В.С. Бердычевского. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Ростов н/Д.: Феникс, 2009. – 507 с.

Тема 5. Правоотношения в сфере труда

Приступая к изучению этой темы, необходимо ознакомиться с понятием «трудовое правоотношение». Это отношение, основанное на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции, подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В приведенном понятии 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 произ-

водные от них. Выделяют несколько видов правоотношений, производных от трудовых: по занятости и трудоустройству, организационно-управленческие, по участию работников и их представителей в управлении организацией; по отбору, профессиональной подготовке и переподготовке кадров на производстве; по материальной ответственности, социально-партнерские, по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и требований охраны труда, по разрешению трудовых споров и др.

Трудовое правоотношение следует отличать от других смежных правоотношений в сфере гражданского права, связанных с трудом. Объектом его является труд как процесс, в то время как в гражданско-правовом отношении – овеществленный результат труда.

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

Сложный юридический состав в трудовом праве представляет собой совокупность юридических фактов в определенной их последовательности. Обычно это два факта, один из которых – трудовой договор, а другой, напр., – избрание по конкурсу.

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

Литература

Александров, Н.Г. Трудовое правоотношение: Моногр. / Н.Г. Александров. – М.: Проспект, 2009. – 338 с.

Бердычевский, В.С. Трудовое право: учеб. пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова; под ред. В. С. Бердычевского. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Ростов н/Д.: Феникс, 2009. – 507 с.

Буянова, М.О. Трудовое право России: Учеб. пособие / М.О. Буянова. – М.: Проспект, 2009. – 235 с.

Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда

Приступая к изучению темы, необходимо обратиться к истории возникновения отношений социального партнерства, чтобы выяснить значение этого института для обеспечения социальной стабильности в обществе.

Существенная специфика становления отношений социального партнерства в РФ на современном этапе – 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 систему взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленную на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных тесно связанных с ними отношений.

Социальное партнерство как институт трудового права имеет принципы, определяющие его основные черты. К основным из них относятся равноправие представителей субъектов социального партнерства, полномочность их, добровольность принятия обязательств, реальность принимаемых сторонами обязательств, уважение и учет интересов сторон.

Под органами социального партнерства понимают 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 таких органов: общей компетенции и специальной компетенции.

Органы общей компетенции создаются на всех уровнях социального партнерства. Это: а) Российская трехсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений; б) региональные трехсторонние комиссии; 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.

Первая из них действует на основании ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений». В нее входят представители общероссийских объединений профессиональных союзов, работодателей и Правительства РФ. Цели этой комиссии – 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 действуют на основе ФЗ «О занятости населения в РФ». Они вырабатывают согласованные решения в сфере занятости на федеральном и региональном уровнях. В них входят представители объединений профессиональных союзов, иных представительных органов работников, работодателей государственных органов, общественных объединений, представляющих интересы граждан, особо нуждающихся в социальной защите, других слоев населения. При этом различные представители граждан не составляют единую сторону.

Комитеты (комиссии) по охране труда создаются на основании ст. 218 ТК РФ. В их состав на паритетной основе входят представители работодателя и профсоюза или иного уполномоченного работниками представительного орга-

на. К функциям таких комитетов (комиссий) относятся: 1) организация совместных действий работодателя и работников по обеспечению требований охраны труда, предупреждению производственного травматизма и профессиональных заболеваний; 2) проверки 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 профсоюзы и их объединения, иные профсоюзные организации, предусмотренные уставами общероссийских профсоюзов, а также представители работников, избираемые 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 если ни одна из них не объединяет более половины работников.

Наиболее часто представителями работников выступают профсоюзы, которые представляют интересы своих членов, а также иных работников, если они специально уполномочили соответствующий профсоюз на представительство.

Когда в организации действуют две и более первичные профсоюзные организации, они создают единый представительный орган на основе принципа пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза.

Если единый представительный орган не создан в течение 5 календарных дней с начала коллективных переговоров, интересы работников представляет профсоюзная организация, объединяющая более половины работников. Если же ни одна профсоюзная организация не объединяет более половины работников, общее собрание (конференция) работников тайным голосованием определяет организацию, которой поручается формирование представительного органа.

Иные представители могут быть избраны работниками только тогда, если нет первичной профсоюзной организации, а также если такая организация объединяет менее половины наемных работников.

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

В соответствии с ФЗ от 27.11.02 № 156 «Об объединениях работодателей» под такими объединениями понимают некоммерческие организации, объединяющие на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав их членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и местного самоуправления.

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

В ст. 27 ТК РФ закреплены формы социального партнерства: 1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; 2) взаимные консультации (переговоры) по регулированию трудовых и иных, непосредственно связанных с ними отношений, обеспечению гарантий трудовых прав работников и совершенствованию трудового законодательства; 3) участие представителей работников в управлении организацией; 4) участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров. Стороны вправе осуществлять взаимодействие и в других формах, прямо не предусмотренных законом.

Коллективные переговоры – это все переговоры между работодателем, группой работодателей или одной или несколькими организациями работодателей, с одной стороны, и одной или несколькими организациями трудящихся, – с

другой, об определении условий труда и занятости, регулировании отношений между работодателями и трудящимися, работодателями, либо их организациями, и организациями трудящихся.

Инициатором коллективных переговоров вправе выступить любая из сторон. Ее представители, получившие от другой стороны уведомление в письменной форме о начале переговоров, обязаны вступить в переговоры в течение 7 календарных дней со дня получения уведомления. Переговоры оканчиваются подписанием договора, соглашения либо протокола разногласий.

Действующее законодательство прямо не ограничивает сроки ведения коллективных переговоров. Однако в ряде норм ТК РФ можно усмотреть косвенное регулирование таких сроков. В ст. 40 ТК РФ закреплено, что при недостижении сторонами согласия по отдельным положениям договора в течение 3 мес. с начала переговоров стороны должны подписать договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий. Однако это не означает прекращения коллективных переговоров. Стороны вправе продолжать их, чтобы устранить разногласия. Сроки проведения переговоров по подготовке соглашений косвенно ограничиваются ст. 47 ТК РФ, согласно которой заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, по общему правилу осуществляются сторонами до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

В соответствии со ст. 40 ТК РФ под *коллективными договорами* понимаются 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 этим трудно согласиться. Конечно, по подавляющему большинству обязательств тут преобладает работодатель. Однако не следует преуменьшать 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, если работодатель выполняет условия коллективного договора, соотносится с конкретными обязанностями работодателя). В соответствии со ст. 40 ТК РФ коллективный договор нужно заключать организацией в целом.

Соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых 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 местного самоуправления, а также на работников и работодателей, присоединившихся к соглашению после его заключения.

Любое соглашение распространяется на работодателей по факту их членства в объединении работодателей. Однако прекращение членства в таком объединении не освобождает работодателя от выполнения соглашения, заключенного в период его членства. А работодатель, вступивший в объединение в период действия соглашения, должен выполнять обязательства, предусмотренные этим соглашением.

Если на работников распространяется действие различных соглашений, применяются наиболее благоприятные для них условия.

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

Если работодатели в течение 30 календарных дней официального опубликования предложения о присоединении к соглашению не представили в федеральный орган исполнительной власти по труду письменный мотивированный отказ присоединиться к нему, соглашение считается распространенным на этих работодателей со дня официального опубликования предложения.

Литература

Трудовой кодекс РФ, 2001.

Миронов, В.И. Трудовое право: Учеб.: доп. Мин. обр. РФ / В.И. Миронов. – СПб.: Питер, 2009. – 864 с. + 1 эл. опт. диск (CD-ROM).

Трудовое право: Учеб.: рек. Мин. обр. РФ / под ред. Ф.Г. Мышко. Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2009. – 496 с.

Трудовое право: Учеб.: доп. Мин. обр. РФ / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – Изд. 4-е, перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 616 с.

Тема 7. Правовое регулирование трудоустройства

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

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

Рассматривая законодательство о занятости населения, необходимо обратить особое внимание на Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» от 19 апреля 1991 г. (с последними изменениями и дополнениями). Этот закон определяет принципы государственной политики в сфере обеспечения занятости, права и обязанности субъектов, действующих на рынке труда, права граждан в сфере занятости и предоставлении им соответствующих гарантий, организацию деятельности государственных органов занятости, правовые основы участия работодателей в обеспечении занятости и другие вопросы.

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

Следует обратить внимание на процедуру трудоустройства, под которой понимают систему организационных, экономических и правовых мер, направ-

ленных 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: трудоспособность, отсутствие работы и заработка, регистрация в органах занятости населения в целях поиска подходящей работы, поиск работы и готовность приступить к работе.

Особое внимание нужно обратить на категорию подходящей работы, определить, какая работа считается подходящей в каждом конкретном случае. В соответствии с ФЗ «О занятости населения в РФ» подходящей считается такая работа, в т.ч. 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 она: 1) связана с переменой места жительства без согласия на то гражданина; 2) условия труда не соответствуют правилам и нормам по охране труда; 3) предлагаемый заработок ниже среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы, или этот заработок не превышает величины прожиточного минимума.

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

Литература

Закон РФ от 19.04.1991. № 1032-1 «О занятости населения в РФ».

Трудовое право: Учеб.: рек. Мин. обр. РФ / под ред. Ф.Г. Мышко. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2009. – 496 с.

Трудовое право: Учеб.: доп. Мин. обр. РФ / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигиревой. – Изд. 4-е, перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 616 с.

Тема 8. Трудовой договор

Изучение темы следует начать с анализа ст. 37 Конституции РФ, где закреплена свобода труда. 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. Мирная 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 определение трудового договора: это соглашение между работником и работодателем, в силу которого работник, включаясь в хозяйственную сферу работодателя, принимает на себя обязанность выполнять работу по определенной трудовой функции с подчинением правилам внутреннего трудового распорядка, а работодатель обязуется предоставить работу по обусловленной трудовой функции, своевременно и в полном

объеме выплачивать работнику заработную плату и обеспечивать выполнение других условий труда, вытекающих из трудового законодательства, коллективного договора (соглашения) и соглашения сторон.

Согласно ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается только в письменной форме, в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, а другой хранится у работодателя.

В приведенном понятии можно выделить основные черты, отличающие трудовой договор от смежных договоров гражданско-правового характера.

Важнейшая черта, характеризующая трудовой договор, – его предмет: живой труд, т.е. непосредственная реализация человеком своей способности к труду, в то время как предмет гражданско-правового договора – овестьвленный 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 их обязанностей не прекращает его действия.

Различны эти договоры и по субъектному составу. На стороне работника в трудовом договоре может выступать только физическое лицо, а в гражданско-правовом – как физические, так и юридические лица.

Исходя из этого, можно выделить следующие признаки трудового договора.

- 1) предметом его 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 договора, т.е. выполнение сторонами обязанностей по отношению друг к другу, не прекращает его действия;
- 4) трудовая функция может быть реализована только самим работником, каковым является только физическое лицо.

Один из важных вопросов, на который следует обратить внимание, – содержание трудового договора, т.е. круг условий, на которых предполагается использование труда работника и по поводу которых договариваются стороны.

Характеризуя содержание трудового договора, законодатель вводит понятие его существенных условий: а) по которым в силу закона должно быть достигнуто соглашение сторон; б) на включении которых в содержание договора настаивает хотя бы одна из его сторон.

Существенные условия трудового договора, в свою очередь, делятся на необходимые и дополнительные. К необходимым относят соглашения:

- 1) о трудовой функции;
- 2) о месте работы;
- 3) о действии во времени;
- 4) о заработной плате.

Дополнительные условия становятся необходимыми, если на их включении в договор настаивает одна из сторон.

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

В соответствии с действующим законодательством документы, необходимые при приеме на работу, можно разделить на две группы: предъявляемые при поступлении на любую работу или 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 – документы: 1) воинского учета (для лиц, подлежащих призыву и военнообязанных); 2) об образовании, квалификации или наличии специальных знаний (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки); 3) о медицинском осмотре (в случаях, установленных законом).

Особое внимание необходимо уделить *трудовой книжке* – основному документу 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 вправе делать записи в трудовой книжке. Стаж работы у работодателя – физи-

ческого 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, а записи о взысканиях – в случае увольнения работника по его вине.

Рассматривая вопросы о переводе 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 их 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 допускаются только с письменного согласия работника.

Переводы на другую постоянную работу следует отличать от перемещения на другое рабочее место, в другое структурное подразделение той же организации в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате. В этих случаях меняется внешняя сторона приложения труда, но содержание трудовой функции остается неизменным. Если при этом не изменяются и существенные условия труда, то 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. Основанием для такого перевода является производственная необходимость. Согласие работника в этом случае не требуется. Перевод в этом случае возможен только на один месяц с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка на прежней работе. Краткие сроки перевода призваны компенсировать отступление от общего правила, согласно которому переводы осуществляются без согласия работника. Однако если новая работа требует более низкой квалификации, перевод может быть осуществлен только с письменного согласия работника.

Необходимо уделить особое внимание вопросу об основаниях прекращения трудового договора, которое нужно отличать от отстранения от работы. Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, указанным в законе, и в определенном порядке, предусмотренном по каждому из этих оснований.

Все основания прекращения трудового договора, согласно ТК РФ, можно разделить на пять групп в зависимости от того, от кого исходит инициатива прекращения трудового договора: 1) по соглашению сторон (п. 1 ст. 77); 2) основания, не предполагающие инициативы сторон договора, – события (истечение срока трудового договора (п. 2 ст. 77), наступление полной нетрудоспособности работника (п. 5 ст. 83 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 (п. 7 ст. 83 ТК РФ); 3) по инициативе работника (п. 3 ст. 77); 4) по инициативе работодателя: а) вследствие виновных действий работника (неоднократное неисполнение им трудовых обязанностей, дисциплинарного взыскания (п. 5 ст. 81 ТК РФ); однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей (п. 6 ст. 81 ТК РФ); однократное грубое нарушение руководителем организации, его заместителем своих трудовых обязанностей (п. 10 ст. 81 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 (п. 7 ст. 81 ТК РФ); совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением его работы (п. 8 ст. 81 ТК РФ); принятие необоснованного решения руководителем организации, ее филиалов, представительств, его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или наносящее иной ущерб имуществу организации (п. 9 ст. 81 ТК РФ); представление работником работодателю подложных документов или иных заведомо ложных сведений при заключении договора (п. 11 ст. 81 ТК РФ); б) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе (п. 3 ст. 81 ТК РФ); смена собственника имущества организации (п. 4

ст. 81 ТК РФ); прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска (п. 12 ст. 81 ТК РФ); в) вследствие обстоятельств, не связанных с личностью работника (ликвидация организации либо прекращение деятельности работодателем – физическим лицом (п. 1 ст. 81 ТК РФ); сокращение штата работников организации (п. 2 ст. 81 ТК РФ); 5) по инициативе третьих лиц (призыв работника на военную службу или направление его на альтернативную гражданскую службу (п. 1 ст. 83 ТК РФ); восстановление на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда (п. 2 ст. 83 ТК РФ); избрание на должность (п. 3 ст. 83 ТК РФ); наказание работника, исключающее продолжение прежней работы, в соответствии с приговором суда, вступившим в законную силу (п. 4 ст. 83 ТК РФ).

Ст. 76 ТК РФ предусматривает обязанность работодателя отстранить от исполнения трудовых обязанностей работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в сфере охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работы, обусловленной трудовым договором; по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и в других случаях, предусмотренных федеральными законами. Работник отстраняется от работы 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.

Литература

Трудовой кодекс РФ.2001.

Егоров, В.И. Трудовой договор: Учеб. пособие: рек. УМО / В.И. Егоров, Ю.В. Харитонов. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: КноРус, 2009. – 458 с.

Егоров, В.И. Трудовой договор: Учеб. пособие: рек. УМО / В.И. Егоров, Ю.В. Харитонов. – М.: КноРус, 2009. – 454 с.

Истомина, Т.А. Трудовой договор: Учеб. пособие / Т.А. Истомина. – Благовещенск: Изд-во Амур. гос. ун-та, 2010. – 148 с.

Тема 9. Рабочее время и время отдыха

Рабочее время и время отдыха – это правовые категории, которые находятся в диалектическом единстве, взаимосвязи и взаимообусловленности. Их социально-экономическая взаимосвязь 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 – одна из важнейших гарантий конституционного права на отдых, закрепленного в ст. 37 Конституции РФ.

В ст. 91 ТК РФ дано 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 три разновидности рабочего времени:

- 1) нормальное;
- 2) сокращенное;
- 3) неполное.

Нормальная продолжительность рабочего времени, если работа выполняется в обычных условиях труда и лица, выполняющие ее, не нуждаются в специальных мерах охраны труда, в соответствии с действующим законодательством составляет 40 часов 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 в соответствии с 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 впоследствии;

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

Переходя к вопросу правового регулирования рабочего времени, необходимо учитывать, что здесь отражаются методы, свойственные трудовому праву в целом, а именно – государственному централизованному нормированию и коллективно-договорному регулированию, а также в ряде случаев сочетанию этих методов.

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

Знание вопроса о видах и порядке учета рабочего времени помогает правильно 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 этим 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 сверх нормального числа рабочих часов за учетный период. Ч. 2 ст. 99 ТК РФ закрепляет случаи, когда работодатель вправе привлекать работников к сверхурочным работам с их письменного согласия. В остальных случаях он обязан, помимо получения согласия работников, учесть мнение их представительного органа.

Законодательством установлены также категории работников, которых нельзя привлекать к работе сверхурочно (беременные женщины и работники в возрасте до 18 лет), а также те, которым должно быть в письменной форме разъяснено право отказаться от работы сверхурочно (женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет; имеющие детей-инвалидов в возрасте до 18 лет; осуществляющие уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением, 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.

Это время можно разделить на: 1) кратковременный отдых (перерывы в течение рабочего дня (смены), ежедневный (междусменный) отдых, выходные дни (еженедельный непрерывный отдых), праздничные дни и 2) отпуска (ежегодные основной и дополнительные, без сохранения заработной платы).

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 основным ежегодным отпуском.

Согласно ст. 115 ТК РФ продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 28 календарных дней. Предусмотрена также возможность удлиненных отпусков, напр., работникам в возрасте до 18 лет – 31 календарный день.

По общему правилу отпуск за первый год работы предоставляется по истечении 6 месяцев непрерывной работы в данной организации. До истечения этого срока 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, который утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников не позднее, чем за две недели до наступления календарного года. О времени начала отпуска работник должен быть предупрежден не позднее, чем за две недели.

В соответствии со ст. 116 ТК РФ дополнительные отпуска предоставляются работникам: 1) занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; 2) выполняющим работы особого характера; 3) с ненормированным рабочим днем; 4) работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Кроме случаев, прямо предусмотренных законом, организации с учетом своих финансовых возможностей могут устанавливать дополнительные отпуска для своих работников. В соответствии со ст. 120 ТК РФ общая продолжительность ежегодного 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 их 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: 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 другие случаи, при наличии которых работодатель обязан предоставить работнику по его заявлению отпуск без сохранения заработной платы.

Литература

Трудовой кодекс РФ, 2001.

Рыженков, А.Я. Трудовое право России: Учеб.: рек. УМО / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов; под общ. ред. С.А. Рыженкова. – М.: Юрайт; Высшее образование, 2009. – 523 с.

Оронец, В.М. Трудовое право: Учеб. пособие: рек. УМО / В.М. Оронец, Д.А. Яковлев. – СПб.: Питер, 2009. – 270 с

Бердычевский, В.С. Трудовое право: Учеб. пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова; под ред. В. С. Бердычевского. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Ростов н/Д.: Феникс, 2009. – 507 с.

Тема 10. Правовые вопросы оплаты труда

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 элементы заработной платы, которые 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 ее правового регулирования. Здесь важно подчеркнуть, что существуют два метода такого регулирования: централизованное (государственное) нормирование и локальное (договорное). Главная особенность – значительное сужение государственного нормирования.

Следует усвоить одно из основных понятий правовой организации оплаты труда – понятие минимальной заработной платы. Она выполняет прежде всего функцию гарантий уровня доходов наемных работников и играет служебную роль (напр., 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.

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 такой системы являются тарифно-квалификационные справочники работ и профессий служащих, тарифные сетки, тарифные ставки и тарифные коэффициенты.

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 конкретной 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 работники той или иной профессии и того или иного разряда, а во втором – основные требования к квалификации работника с указанием 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 установление зависимости величины заработной платы от количества и качества, а также результатов труда. В настоящее время применяются две системы оплаты труда – повременная и сдельная. При рассмотрении сдельной оплаты труда необходимо уяснить ее разновидности – прямую сдельную, косвенную сдельную, сдельно-прогрессивную и аккордно-сдельную.

Далее необходимо изучить оплату труда при отклонении от нормальных условий труда. К ним относят выполнение работ различной квалификации, сверхурочно, в выходные и праздничные дни и др. Все такие случаи четко ре-

гулируются трудовым законодательством. Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере не менее двух третей средней заработной платы работника, однако это правило действует, только 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 иными нормативными правовыми актами. Конкретные размеры повышения устанавливаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в коллективном или трудовом договоре.

При этом производятся доплаты работникам, размер и условия которых могут устанавливаться предприятиями самостоятельно, однако не 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. Самые распространенные меры стимулирования – премирование, вознаграждение по итогам годовой работы, вознаграждение (надбавки) за выслугу лет.

Действующее законодательство различает также доплаты и надбавки, которые можно разделить на две группы – 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 многосменный режим работы и др.) и за особые условия труда и условия труда, отличающиеся от нормальных (работа с вредными, опасными или тяжелыми условиями труда; интенсивность труда, совмещение профессий и выполнение обязанностей временно отсутствующих работников и др.).

В ст. 136 ТК РФ закреплены порядок, сроки и место выплаты заработной платы. Здесь 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 ее в этом месте, начисленные денежные суммы по его просьбе либо пересылаются ему, либо выдаются по доверенности другому лицу, либо депонируются. По просьбе работника заработную плату можно перечислять на указанный им лицевой счет в банке.

Оплата отпуска должна производиться не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

При увольнении с работником должен быть произведен полный расчет в день увольнения. Если работник в этот день 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 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 выплаты и др. В коллективном договоре и соглашениях могут быть предусмотрены и иные способы охраны заработной платы, не указанные в законе.

Литература

Трудовой кодекс РФ, 2001.

Трудовое право: Учеб.: рек. Мин. обр. РФ / под ред. Ф. Г. Мышко. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2009. – 496 с.

Трудовое право: Учеб.: доп. Мин. обр. РФ / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – Изд. 4-е, перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 616 с.

Рыженков, А.Я. Трудовое право России: Учеб.: рек. УМО / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов; под общ. ред. С.А. Рыженкова. – М.: Юрайт; Высшее образование, 2009. – 523 с.

Тема 11. Гарантии и компенсации

Гарантии – это средства, способы и условия, с помощью которых обеспечиваются предоставленные работникам права в сфере социально-трудовых отношений, а компенсации – денежные выплаты для возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных предусмотренных федеральными законами обязанностей.

Гарантии, установленные законодательством, могут носить как материальный, так и нематериальный характер. Затраты возмещаются в виде денежных выплат.

В ряде случаев предусмотрено предоставление работнику одновременно гарантий и компенсаций, – например, в случае сдачи им крови и ее компонентов.

Командировка, в соответствии со ст. 166 ТК РФ, – это поездка 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, – напр., обслуживающих пассажирские поезда или в подвижных строительных либо монтажных организациях.

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

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

Законодательство о труде не содержит перечня подобных случаев, они предусмотрены другими федеральными законами. Так, ФЗ о воинской обязанности предусматривает гарантии и компенсации, связанные с ее исполнением. В этих случаях граждане освобождаются от работы с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка по его месту в размере не более 1000 руб.; им также возмещают 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 воинский учет, обязательной подготовке к военной службе, призыве или добровольном поступлении на такую 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).

На время военных сборов граждане освобождаются от работы с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка по этому месту в размере не более 1000 руб. Им выплачиваются 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).

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). Компенсация расходов, понесенных

организациями в связи с исполнением указанного закона, производится за счет средств федерального бюджета в порядке, определяемом Правительством РФ. Министерство обороны РФ в месячный срок после представления организациями необходимых документов компенсирует им выплаченные средства через военные комиссариаты.

Законодатель устанавливает также 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 обязательном порядке предоставляются работодателем при наличии следующих условий: 1) образовательное учреждение должно иметь государственную аккредитацию; 2) учеба работника должна быть успешной; 3) он должен получать образование соответствующего уровня впервые; 4) совмещающему работу с обучением одновременно в двух образовательных учреждениях гарантии и компенсации предоставляются только в связи с обучением в одном из них – по его выбору.

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 производится обучение.

К компенсациям, связанным с расторжением трудового договора, относят выходное пособие, выплачиваемое работнику в связи с увольнением, причем размер 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 основаниям, предусмотренным пп. «а» п. 3 ст. 81; п. 1 и 2 ст. 83 и п. 9 ст. 77 ТК РФ. В ряде случаев размер по-

собия может быть бóльшим. Так, при прекращении трудового договора с руководителем, заместителем и главным бухгалтером вследствие смены собственника имущества организации он составляет три средних месячных заработка, а при ликвидации организации и сокращении численности или штата работников – один средний месячный заработок.

К гарантиям, связанным с расторжением договора, в первую очередь относят предупреждение о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации или по сокращению ее штата. В соответствии со ст. 180 ТК РФ работник должен быть предупрежден об этом не позднее, чем за два месяца до увольнения. С его письменного согласия работодатель может расторгнуть трудовой договор без предупреждения об увольнении за два месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации в размере двух средних месячных заработков. Чтобы не допустить злоупотреблений, ст. 179 ТК РФ закрепляет, каким категориям граждан дается преимущественное право в оставлении на работе при сокращении.

Литература

Трудовой кодекс РФ, 2001.

Орбец, В.М. Трудовое право: Учеб. пособие: рек. УМО / В.М. Орбец, Д.А. Яковлев. – СПб.: Питер, 2009. – 270 с.

Бердычевский, В.С. Трудовое право: Учеб. пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова; под ред. В.С. Бердычевского. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Ростов н/Д.: Феникс, 2009. – 507 с.

Буянова, М.О. Трудовое право России: Учеб. пособие / М.О. Буянова. – М.: Проспект, 2009. – 235 с.

Тема 12. Трудовая дисциплина

Всякий коллективный труд требует согласованных действий, для чего необходимы должная организация и управление, четкий трудовой распорядок. Без подчинения всех участников процесса определенному распорядку, координации деятельности и слаженности в работе, т.е. без соблюдения установленных

правил поведения и дисциплины труда, невозможно достичь цели, совместного трудового процесса.

Трудовая дисциплина – необходимое условие всякого коллективного труда независимо от организационно-правовой формы организации и социально-экономических отношений, сложившихся в обществе. Это обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, предусмотренным ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, трудовым договором, локальными нормативными актами.

Под правовыми методами обеспечения трудовой дисциплины понимают предусмотренные трудовым законодательством способы ее обеспечения – поощрения за успехи в работе и дисциплинарную ответственность.

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

Под мерами поощрения за успехи в работе понимают публичное признание заслуг работника. Трудовой кодекс содержит примерный перечень таких мер, который может быть дополнен в специальных актах-уставах и положениях о дисциплине. Предусматривая меры поощрения работников, добросовестно выполняющих свои обязанности, трудовое законодательство устанавливает также меры дисциплинарного воздействия к нарушителям трудовой дисциплины – дисциплинарную, т.е. обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права. В основе дисциплинарной ответственности лежит дисциплинарный проступок – неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Законодательство предусматривает два вида дисциплинарной ответственности – общую и специальную; общая регулируется ТК РФ и распространяется на всех работников организации, специальная установлена уставами и по-

ложениями о дисциплине для некоторых категорий работников отдельных отраслей экономики, а также другими нормативными правовыми актами. Она предполагает более широкое понятие дисциплинарного проступка и предусматривает ряд дополнительных мер взыскания.

Законодательство предусматривает следующие виды дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины: замечание, выговор и увольнение. Право выбора взыскания принадлежит руководителю организации. Однако при этом должны учитываться степень тяжести совершенного проступка, обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и пр., напр., увольнение 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. Отказ работника от такого объяснения не служит препятствием для взыскания; в этом случае составляется акт с указанием присутствовавших при отказе свидетелей.

Дисциплинарное взыскание должно быть применено к работнику сразу после обнаружения проступка и не позднее 1 месяца с того дня, когда непосредственному руководителю работника стало известно о проступке. При этом не имеет значения, наделен он правом наложения дисциплинарного взыскания или нет.

При увольнении 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, умышленном его уничтожении или повреждении, растрате, либо постановление об административном взыскании органа, уполномоченного на применение таких взысканий за это правонарушение.

Не допускается применение дисциплинарного взыскания по истечении 1 месяца со дня обнаружения проступка или 6 месяцев со дня его совершения. Если проступок обнаружен в результате ревизии, проверки финансово-хозяйст-

венной деятельности или аудиторской проверки, работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание в течение 2 лет со дня его совершения. В указанные сроки не засчитывается время производства по уголовному делу.

О применении дисциплинарного взыскания издается приказ (распоряжение) работодателя, который объявляется работнику под расписку в течение 3 рабочих дней со дня его издания. Если работник отказывается подписать приказ, работодатель обязан составить об этом акт.

Работник, на которого наложено дисциплинарное взыскание, может быть лишен премий, предусмотренных локальными нормативными актами.

В соответствии со ст. 194 ТК РФ дисциплинарное взыскание снимается, если в течение года со дня его применения на работника не будет наложено новое взыскание; взыскание может быть снято до истечения 1 года по ходатайству работника или его непосредственного руководителя (возможно в качестве меры поощрения).

Литература

Трудовой кодекс РФ, 2001.

Трудовое право: Учеб.: рек. Мин. обр. РФ / под ред. Ф.Г. Мышко. Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2009. – 496 с.

Трудовое право: Учеб.: доп. Мин. обр. РФ / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – Изд. 4-е, перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 616 с.

Рыженков, А.Я. Трудовое право России: Учеб.: рек. УМО / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов; под общ. ред. С.А. Рыженкова. – М.: Юрайт; Высшее образование, 2009. – 523 с.

Тема 13. Материальная ответственность сторон трудового договора

Изучению этой 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 ущерба, нанесенного другой стороне. В зависимости от того, кто кому нанес вред, различается материальная ответственность работника или работодателя.

ТК РФ (ст. 232) предусматривает, что трудовым договором или заключаемыми в письменной форме приложениями к нему может конкретизироваться материальная ответственность сторон. Ответственность работодателя перед работником не может быть ниже, а работника перед работодателем – выше, чем 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; не полученные 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.

К условиям, при которых работник может быть привлечен к материальной ответственности, относят: наличие прямого действительного ущерба, противоправность поведения работника, причинно-следственную связь между противоправным поведением и наступившими последствиями, вину работника. При отсутствии хотя бы одного из этих условий привлечение к материальной ответственности невозможно.

В соответствии со ст. 239 ТК РФ невозможно возлагать на работника материальную ответственность за ущерб, который возник в результате нормального производственно-хозяйственного риска. Пределы оправданности риска должны быть установлены в каждом отдельном случае с учетом конкретных обстоятельств.

Трудовое законодательство предусматривает два вида материальной ответственности работников – ограниченную и полную. В зависимости от субъектного состава полная материальная ответственность может быть индивидуальной и коллективной.

В ст. 250 ТК РФ предусмотрена возможность уменьшить размер 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 (напр., хищением или присвоением имущества предприятия).

Порядок возмещения ущерба, причиненного работником, установлен в ст. 248 ТК РФ. Работник, причинивший ущерб, может добровольно возместить его полностью или частично. С согласия администрации предприятия он может передать для возмещения ущерба равноценное имущество или исправить поврежденное. 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.

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 такой выплаты, а также оплаты отпуска, выплат при увольнении и других, причитающихся работнику, он 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.

Ко второй группе относятся 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 из-за неправильной формулировки записи в трудовой книжке; 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 – наиболее серьезное правонарушение, т.к. это – неисполнение обязанности, закрепленной в ТК РФ. 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. Такая обязанность работодателя возникает, если ущерб причинен имуществу работника, непосредственно используемому им при выполнении трудовой функции (оборудование, инструменты, материалы) или косвенным образом вовлеченного в трудовой процесс (одежда, в которой он присутствует на рабочем месте, и т.п.).

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 ему выплачивается компенсация за использование или износ (амортизацию) принадлежащих ему инструмента, личного транспорта, оборудования и других технических средств и материалов, а также возмещаются расходы, связанные с их использованием. Согласно ст. 235 ТК РФ при утрате или повреждении этого имущества по вине работодателя работнику должен быть возмещен материальный ущерб.

Литература

Трудовой кодекс РФ, 2001.

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

Оробец, В.М. Трудовое право: Учеб. пособие: рек. УМО / В.М. Оробец, Д.А. Яковлев. – СПб.: Питер, 2009. – 270 с.

Бердычевский, В.С. Трудовое право: Учеб. пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова; под ред. В.С. Бердычевский. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Ростов н/Д.: Феникс, 2009. – 507 с.

Буянова, М.О. Трудовое право России: Учеб. пособие / М.О. Буянова. – М.: Проспект, 2009. – 235 с.

Тема 14. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

При изучении темы следует уяснить, что работодатель проводит профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, первоначальное профессиональное обучение, обучение вторым профессиям в организации, а при необходимости – в образовательных учреждениях: в академиях (за исключением академий, являющихся образовательными учреждениями высшего образования); институтах повышения квалификации; курсах (школах, центрах) повышения квалификации; учебных центрах служб занятости населения.

Право работника на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации реализуется через заключение с работодателем дополнительного письменного соглашения к ранее заключенному трудовому договору. Подготовка новых работников – это первоначальное профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессии, которые принимаются работодателем на работу. Такая подготовка осуществляется на основе ученического договора, заключаемого между работодателем и работником. Следует далее уяснить, что в соответствии со ст. 207 ТК РФ в случае, если ученик по окончании

ученичества без уважительных причин не выполняет обязательства по договору, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие расходы, связанные с ученичеством.

Тема 15. Охрана труда

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. Эти 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 работодателя 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: признание и обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников; принятие и реализацию федеральных и региональных законов и иных нормативных правовых актов РФ и ее субъектов об охране труда; разработку федеральных целевых, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда; государственное управление охраной труда, государственный надзор и контроль за соблюдением законодательства об охране труда; обеспечение функционирования единой информационной системы охраны труда; расследование и учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний; защиту законных интересов работников, пострадавших от несчастных случаев и профессиональных заболеваний, а также членов их семей и др.

Реализация основных направлений государственной политики в сфере охраны труда обеспечивается путем согласованных действий органов государственной власти РФ и ее субъектов, органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профсоюзов, 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 РФ в сфере охраны труда (Конституция РФ, ТК РФ, Федеральные законы, Указы Президента РФ и Постановления Правительства РФ), вопросы охраны труда регулируются множеством 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 ак-

тов. С целью упорядочения этого вида деятельности постановлением Правительства РФ от 23.05.2000 № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» утвержден перечень этих актов и органов, их создающих.

Права и обязанности работников и работодателей в сфере охраны труда, носят абсолютный характер. Так, на работодателя налагается обязанность обучить работника безопасным способам и приемам ведения работ, а работник, в свою очередь, обязан пройти такое обучение.

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 такой работе только с их письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний и если они в письменной форме ознакомлены с правом отказаться от указанной работы. Ст. 259 ТК РФ запрещает привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Охрана труда работников в возрасте до 18 лет – это система специальных норм (в дополнение к общим), предоставляющих этой категории 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. Она включает в число других следующие специальные правила: запрещено применять труд несовершеннолетних на работах тяжелых и с вредными или опасными условиями труда, подземных, а также таких, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (ст. 265 ТК РФ); не разрешается принимать на работу лиц моложе 16 лет (допускается только прием 14-летних учащихся общеобразовательных школ и ПТУ, но с согласия одного из родителей или лиц, их заменяющих, для работы в свободное от учебы время); лица моложе 18 лет принимают-

ся на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до 18-летнего возраста подлежат обязательному ежегодному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК РФ); в трудовых правоотношениях такие работники приравниваются в правах к совершеннолетним, а в сфере охраны труда, рабочего времени, отпусков и при некоторых других условиях имеют льготы.

Трудовое законодательство предусматривает облегченные условия труда для лиц с пониженной трудоспособностью по состоянию здоровья (инвалидам) или по возрасту (пенсионерам). Работодателям рекомендуется применять труд этой категории граждан на работах в форме посильного для них труда, надомного, а также с неполным рабочим временем. Организуются специальные цеха, участки и даже специализированные предприятия (напр., для слепых и глухих).

Для предприятий устанавливается квота приема на работу инвалидов. Прием инвалида в рамках этой квоты обязателен, иначе работодатель должен выплачивать в фонд занятости определенные денежные суммы. Для инвалидов I и II групп установлено сокращенное рабочее время – 35 часов в неделю. Их нельзя привлекать к работам ночным, сверхурочным, в выходные и праздничные дни без их на то согласия и если такие работы не запрещены МСЭК. Перечисленные правила направлены на дополнительную защиту указанных категорий работников.

Органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, можно разделить на органы общей и специальной компетенции; к первым относятся Прокуратура РФ и Федеральная инспекция труда, ко вторым – 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 др.

Органы, осуществляющие государственный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда, вправе проводить проверки, по результатам

которых они выдают предписания об устранении выявленных нарушений, исполнение которых – обязанность работодателя, а также приостанавливать работу до устранения указанных нарушений. Работодатель не может препятствовать проведению проверок и обязан предоставлять всю необходимую информацию, допускать инспекторов во все помещения.

Помимо государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда, профсоюзы и иные уполномоченные работниками лица вправе осуществлять общественный надзор и контроль в этой сфере (ст. 22 ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» и ст. 370 ТК РФ). Органы общественного контроля 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, проверять условия труда, обращаться в компетентные органы с требованием привлечь к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда и др.

Особое внимание следует уделить расследованию и учету несчастных случаев и профессиональных заболеваний. Расследование несчастных случаев на производстве регулируется ст. 227-231 ТК РФ, которыми устанавливается, какие случаи подлежат расследованию, их категории 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 числе таких событий – травмы, тепловой удар, электротравмы, острое отравление и др. Обстоятельства, указывающие на связь с производством, конкретизируют время и место выполнения трудовых обязанностей, характер заданий работодателя. Помимо выполнения трудовых обязанностей, связь с производством предполагается при несчастных случаях, произошедших: 1) при следовании работника к месту работы или с работы на транспорте работодателя либо личном транспорте, используемом по договору

или распоряжению работодателя в производственных целях; 2) при следовании на транспортном средстве в качестве сменщика во время междуменного отдыха; 3) при привлечении работника в установленном порядке к ликвидации последствий аварии, катастрофы, аварии и других чрезвычайных последствий природного и техногенного характера; 4) при осуществлении не входящих в трудовые обязанности работника действий, совершаемых в интересах работодателя или направленных на предотвращение аварии или несчастного случая.

Расследованию подлежат несчастные случаи, произошедшие с: 1) гражданами, выполняющими работу по трудовому договору или работающими по гражданско-правовому договору; 2) учащимися и студентами учреждения основного общего, высшего, среднего и начального профессионального образования, выполнявшими работы в период производственной практики; 3) осужденными к лишению свободы, привлекаемыми к труду; 4) другими лицами, участвующими в деятельности организации или индивидуального предпринимателя.

Процедура расследования несчастного случая на производстве включает следующие стадии: 1) сообщение о происшествии; 2) создание комиссии по расследованию этого происшествия; 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 несчастного случая (легкие, тяжелые и смертельные); в зависимости от численности выделяют категорию группового несчастного случая. 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).

Положение о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденное Постановлением Правительства РФ от 15.12.2000, закрепляет виды профессиональных заболеваний и порядок их расследования, который зависит от вида и предусматривает два вида профессиональных заболеваний – острое и хроническое. Под острым понимают заболевание, которое явилось результатом однократного (не более одной смены) воздействия производственных факторов, под хроническим – обусловленное длительным воздействием вредных производственных факторов.

Процедура расследования профессионального заболевания включает следующие стадии: 1) сообщение о таком заболевании; 2) создание комиссии по расследованию; 3) выявление конкретного производства, условия которого явились причиной заболевания; 4) оформление результатов расследования; 5) учет профессиональных заболеваний.

Рассматривая ответственность должностных лиц за нарушения требований охраны труда, необходимо обратить внимание на то, что она устанавливается не только трудовым законодательством, но и нормами административного и уголовного права. Напр., ст. 143 УК РФ предусматривает ответственность за нарушение правил техники безопасности или иных требований охраны труда, если это повлекло по неосторожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека.

Литература

Конституция РФ, 1993.

Трудовой кодекс РФ, 2001.

Миронов, В.И. Трудовое право: Учеб.: доп. Мин. обр. РФ / В.И. Миронов. – СПб.: Питер, 2009. – 864 с. + 1 эл. опт. диск (CD-ROM).

Щуко, Л.П. Справочник по охране труда в Российской Федерации: словарь / Л.П. Щуко. – Изд. 12-е, перераб. и доп. – СПб.: Питер, 2009. – 377 с.: табл. + 1 эл. опт. диск (CD-ROM).

Трудовое право: Учеб.: рек. Мин. обр. РФ / под ред. Ф.Г. Мышко. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2009. – 496 с.

Тема 16. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

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 ТК 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 для 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, законодательство устанавливает некоторые ограничения применения труда женщин и лиц, не достигших 18-летнего возраста, на тяжелых, с вредными и (или) опасными условиями труда, а также подземных работах (ст. 253 и 265 ТК РФ), запрещает привлекать беременных женщин и лиц моложе 18 лет к работам в ночное время и сверхурочным, направлять их в служебные командировки и др. (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 труда. Так, продолжительность рабочего времени для лиц в возрасте до 16 лет сокращается на 16 часов в неделю; от 16 до 18 лет – на 4 часа. Продолжительность рабочего вре-

мени учащихся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающих в течение учебного года в свободное от учебы время, не может превышать половины указанных норм (ст. 92 ТК РФ).

Для работников в возрасте 15-16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов, 16-18 лет – 7 часов; учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте 14-16 лет – 2,5 часа, 16-18 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 его на работу допускается только после предварительного обязательного медицинского осмотра и при наличии соответствующего медицинского заключения.

Трудовые договоры с указанной категорией работников заключаются в письменной форме при наличии документов о медицинском осмотре. Работники в возрасте до 18 лет обязаны проходить периодические медицинские осмотры.

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 обусловлены характером трудовой связи работника с работодателем. Ст. 284 ТК РФ устанавливает, что работа по совместительству не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю. Ст. 286 ТК РФ устанавливает, что работодатель обязан предоставлять

таким работникам 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 этой категории работников предусмотрено специальное основание прекращения трудового договора – в случае принятия работника, для которого данная работа будет основной (ст. 288 ТК РФ).

Особенности регулирования труда лиц, 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. 328-330 ТК РФ. 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, непосред-

ственно 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 педагогических работников закреплены в ст. 331-336 ТК РФ. Замещение всех должностей научно-педагогических работников в вузе производится по трудовому договору, заключаемому на срок до 5 лет. Педагогические работники иных образовательных учреждений трудятся по договорам, заключаемым на неопределенный срок.

При замещении должностей научно-педагогических работников в вузе заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Исключение составляют должности декана факультета и заведующего кафедрой, которые являются выборными. В государственных и муниципальных вузах эти должности замещаются лицами не старше 65 лет; по представлению ученого совета вуза этот срок может быть продлен до 70 лет.

Для педагогических работников образовательных учреждений продолжительность рабочего времени не должна превышать 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 Приказом Минобрнауки РФ № 3570 от 07.12.2000.

Помимо общих оснований прекращения трудового договора, для педагогических работников предусмотрены дополнительные: 1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения; 2) приме-

нение, 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 учреждения высшего профессионального образования 65 лет.

Особенности регулирования труда работников религиозных организаций закреплены в ст. 342-348 ТК РФ. В трудовых отношениях с религиозной организацией может состоять только лицо, достигшее 18 лет. Согласно ст. 344 ТК РФ трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на определенный срок. Помимо оснований прекращения трудового договора, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Особенности регулирования труда медицинских работников закреплены в ст. 350 ТК РФ. Для них установлена 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 ТК РФ на работников творческих профессий распространяется трудовое законодательство с учетом особенностей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Литература

Трудовой кодекс РФ. 2001.

Приказ Минобрнауки РФ от 07.12.2000 № 3570 // РГ. – 2001. – № 50-51, 13 марта.

Орбев, В.М. Трудовое право: Учеб. пособие : рек. УМО / В.М. Орбев, Д.А. Яковлев. – СПб.: Питер, 2009. – 270 с.

Бердычевский, В.С. Трудовое право: Учеб. пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Аюпов, Г.В. Сулейманова; под ред. В.С. Бердычевского. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Ростов н/Д.: Феникс, 2009. – 507 с.

Буянова, М.О. Трудовое право России: Учеб. пособие / М.О. Буянова. – М.: Проспект, 2009. – 235 с.

Тема 17. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

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, он 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, обращаться в компетентные органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда и др.

Литература

Трудовой кодекс РФ, 2001.

ФЗ РФ от 17.01.92 № 2202-1 «О Прокуратуре РФ».

Трудовое право: Учеб.: рек. Мин. обр. РФ / под ред. Ф.Г. Мышко. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2009. – 496 с.

Трудовое право: Учеб.: доп. Мин. обр. РФ / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – Изд. 4-е, перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 616 с.

Рыженков, А.Я. Трудовое право России: Учеб.: рек. УМО / А. Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов; под общ. ред. С. А. Рыженкова. – М.: Юрайт; Высшее образование, 2009. – 523 с.

Викторов, И.С., Чернышева, Л.А. О состоянии законности и прокурорском надзоре за соблюдением конституционных прав граждан на безопасные условия труда в России // Трудовое право. – 2008. – № 6.

Мамытов, Е.Г. Правовая и социальная ответственность бизнеса за обеспечение безопасных условий труда работников // Трудовое право. – 2007. – № 9.

Кульбовская, Н.К. Трудовые права работника на страховое обеспечение по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний // Трудовое право. – 2007. – № 4.

Батяева, А.А. Новые положения в регулировании несчастных случаев на производстве // Трудовое право. – 2007. – № 2.

Смык, О.А. Изменения ТК РФ и их влияние на квалификацию преступных нарушений правил охраны труда // Трудовое право. – 2006. – № 11.

Тема 18. Трудовые споры и порядок их разрешения

Приступая к изучению темы, необходимо уяснить понятие трудового спора, под которым понимают не урегулированные 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.

Законодательство различает два вида трудовых споров: индивидуальные и коллективные. Индивидуальные – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения норм трудового законодательства, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Коллективные характеризуются коллективным характером разногласий, который проявляется в том, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определенным организационным единством.

Один из важных вопросов в данной теме – подведомственность. Органами по разрешению трудовых споров являются: индивидуальных споров (по применению установленных условий труда) – КТС и суд; коллективных (по установлению новых или применению существующих условий труда и быта, заключению и исполнению 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). Создание КТС – право трудового коллектива, порядок ее избрания, численность и состав, также срок полномочий определяются общим собранием (конференцией) трудового коллектива. Он же решает вопрос о создании КТС в подразделениях организации. Каждая КТС самостоятельна, никому не подчинена.

В соответствии со ст. 385 ТК РФ КТС вправе рассматривать любые споры за исключением тех, которые подведомственны суду. Она не рассматривает также споры государственных служащих и других категорий работников, для

которых установлен особый порядок разрешения индивидуальных трудовых споров (ст. 383 ТК РФ).

Категории споров, рассматриваемые судом, указаны в ч. 2 ст. 391 ТК РФ. Следует выделить трудовые споры, которые разрешаются только в суде, указать, кто может обратиться в суд с иском по этим вопросам и в какие сроки.

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.

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 КТС, а также в случае, когда он не согласен с ее решением.

Необходимо рассмотреть вопрос о принудительном порядке исполнения решения КТС, если работодатель не исполняет его 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, а также профсоюз, членом которого он является, причем без дополнительных поручений со стороны работника. В то же время профсоюз может представлять лицо, не являющееся его членом, если на то работником предоставлены соответствующие полномочия.

Ст. 392 ТК РФ устанавливает сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Если спор был рассмотрен КТС, но одна из сторон не согласна с ее решением, оно может быть обжаловано в суд в течение 10 дней со дня вручения копии решения комиссии. Если работник обращается в суд, минуя КТС, 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.

В целях защиты материальных интересов работника допускается немедленное исполнение решений КТС и суда по этим делам.

При неисполнении решения суда добровольно возбуждается исполнительное производство по инициативе истца или прокурора, а также профсоюзного органа, если они выступали в защиту работника.

Коллективные трудовые 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, что предусмотрено ФЗ «О коллективных трудовых спорах» и ст. 400-404 ТК РФ.

Обязательно для сторон 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 сторон на принципе равноправия. Примирительная комиссия рассматривает спор в срок до 5 рабочих дней со дня издания приказа о ее создании.

Если не достигнуто согласие в примирительной комиссии, стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже.

Если стороны не смогли достичь договоренности относительно следующего этапа разрешения коллективного трудового спора, а также при уклонении одной из сторон от участия в создании или работе примирительной комиссии, спор передается на рассмотрение в трудовой арбитраж.

Под посредничеством понимают урегулирование 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 такого посредника, иначе они приступают к созданию трудового арбитража.

Посредника стороны могут выбирать самостоятельно (при взаимном согласии) или обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых

споров с просьбой дать рекомендации о его кандидатуре. Посредник не принимает самостоятельных решений по разрешению спора. Его функция – предложить сторонам определенные варианты разрешения возникших разногласий или способы 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 спора заключили письменное соглашение об обязательном выполнении его решений.

Трудовой арбитраж создается сторонами спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не более 3 рабочих дней с 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 – заключительная стадия примирительных процедур. Если и на этом этапе спор не находит разрешения, работники вправе использовать особые средства давления на работодателя, в том числе забастовку.

Рассматривая забастовку как крайнюю меру при разрешении коллективного трудового спора, необходимо обратить внимание на порядок ее объявления, так как при его нарушении она 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 ней. Решение о забастовке принимается собранием работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного на разрешение коллективного трудового спора. Такое собрание считается правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 общего числа работников. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании.

Если собрание провести нет возможности, представительный орган работников утверждает свое решение посредством сбора подписей – более половины работников.

Закон подразделяет забастовки на основные и предупредительные. 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.

Решение о признании забастовки незаконной принимается Верховными Судами республик, краевыми и областными, 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 ее 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 приступить к работе. За невыполнение решения суда на них может быть наложено дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины.

Литература

Трудовой кодекс РФ, 2001.

Трудовое право: Учеб.: рек. Мин. обр. РФ / под ред. Ф. Г. Мышко. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2009. – 496 с.

Трудовое право: Учеб.: доп. Мин. обр. РФ / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигиревой. – Изд. 4-е, перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 616 с.

Рыженков, А.Я. Трудовое право России: Учеб.: рек. УМО / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов; под общ. ред. С.А. Рыженкова. – М.: Юрайт; Высшее образование, 2009. – 523 с.

Анисимов, Л.Н. Имущественная (материальная) ответственность работодателя перед работником в трудовых отношениях // Трудовое право. – 2008. – № 7.

Анисимов, Л.Н. Основания материальной ответственности сторон трудового договора // Трудовое право. – 2008. – № 5.

Харлашин, А.А. Перспективные пути развития института юридической ответственности // Трудовое право. – 2006. – № 8.

Дубровин, А.В. Дисциплинарная ответственность в трудовых отношениях как вид юридической ответственности // Трудовое право. – 2008. – № 8.

Курочкина, М.Г. Дисциплина имеет значение // Трудовое право. – 2007. – № 9.

Колосовский, А.В. Дисциплинарная ответственность: позитивный и ретроспективный аспект // Трудовое право. – 2007. № 8.

Кайль, А.Н. Новый порядок и условия наложения дисциплинарных взысканий // Трудовое право. – 2007. – № 2.

Скачкова, Г.С. Об административной ответственности за правонарушения в сфере труда // Трудовое право. – 2007. – № 1.

Тема 19. Юридическая ответственность сторон трудового договора

Общие сведения о правонарушении

Деформация поведения, вызванная социальными и психологическими причинами, приводит в некоторых случаях к противоправному поступку т.е. к правонарушению. Каждое правонарушение конкретно: оно совершается конкретным лицом, в определенном месте и времени, противоречит действующему правовому предписанию, характеризуется точно определенными признаками. Хотя отдельные правонарушения и их виды различны, но как антисоциальное явление они нарушают установленный правопорядок.

Существует множество различных определений правонарушения. Однако наиболее простое и корректное определение, по нашему мнению, содержится у М.Н. Марченко который указывает, что правонарушение представляет собой виновное, противоправное, наносящее вред обществу деяние правдееспособного лица или лиц, влекущее за собой юридическую ответственность (Марченко М.Н. Теория государства и права. – Изд-во МГУ, 2005. – С. 624).

Правонарушение является одним из основных в юридической науке. В каждой из отраслей права имеется понятие своего отраслевого специфического правонарушения – уголовного, административного, дисциплинарного и т.д. Вместе с тем, несмотря на разнообразный характер правонарушений, всем видам правонарушений присущи общие черты.

В юридической науке называют чаще всего следующие основные признаки правонарушения.

1. Деяние, т.е. действие либо бездействие, осознанное, осмысленное поведение человека, способного контролировать свои поступки, а не мысли или намерение.

2. Противоправность деяния – т.е. отклонение от установленной нормы права, выход за ее пределы.

3. Общественная опасность (вредность) деяния означает причинение вреда общественным, государственным, личным интересам, вызывает негативные последствия, поскольку дестабилизирует правопорядок. Этот признак в основном используется в отношении уголовных и административных правонарушений. Все остальные правонарушения – гражданско-правовые дисциплинарные и др. – обладают общественной вредностью (вредоносностью). Формы проявления вреда разнообразны: вред может быть материальным и моральным, восполнимым или невосполнимым, значительным или незначительным.

4. Виновность субъекта, совершившего деяние.

5. Совершение виновного деяния правдееспособным лицом – физическим либо юридическим. Это означает, что субъект правонарушения должен обладать способностью нести юридическую ответственность. Критериями этой способности служат:

- а) возраст физического лица, в отношении юридического лица его статус;
- б) психическое состояние физического лица.

Таким образом, правдееспособность характеризуется двумя критериями – социально-юридическим и медико-юридическим, на основании которых решается вопрос о привлечении к юридической ответственности. Для выявления всех признаков правонарушения используется абстрактная юридическая категория – юридический состав.

Юридический состав правонарушения содержит четыре обязательных элемента: субъект, субъективная сторона, объект, объективная сторона.

Субъектом правонарушения могут быть как физические так и юридические лица. Физические лица выступают субъектами практически всех видов правонарушений.

В законодательстве установлен различный возраст деликтоспособности физических лиц. Так, по законодательству Российской Федерации уголовная ответственность предусмотрена с 16 лет, а по ряду составов преступлений – с 14 лет; административная – с 16 лет; полная гражданско-правовая – с 18 лет.

Юридические лица также обладают деликтоспособностью, которая возникает у них с момента регистрации.

Субъективная сторона характеризует правонарушение с точки зрения его виновности. Вину принято определять через психическое отношение лица к своему поведению и обусловленным им последствиям или к содеянному. Различают две основные формы вины – умысел и неосторожность. Умысел бывает прямой и косвенный, а неосторожность по легкомыслию или небрежности. Данная концепция заимствована из науки уголовного права. Субъектами же гражданско-правовых нарушений выступают чаще всего юридические лица. В сфере гражданского права принято руководствоваться понятием «вина». По смыслу п. ст. 401 ГК РФ понятие вины можно сформулировать как непринятие юридическим лицом мер для надлежащего исполнения обязательства с той степенью заботливости и осмотрительности, которая требовалась от него по характеру обязательства и условий оборота. В гражданском праве форма вины

практически не имеет квалифицирующего значения и не влияет на размер ответственности.

Объектом правонарушения в самом общем виде выступают общественные отношения охраняемые законом.

Помимо общего объекта выделяют родовой объект т.е. совокупность однородных общественных отношений, на которые посягает правонарушитель, а также непосредственный объект (например, материальные ценности, жизнь и здоровье человека и т.п.).

Таким образом, любое правонарушение посягает одновременно на общий, родовой и непосредственный объект.

Объективная сторона правонарушения характеризует а) противоправность деяния; б) наступление вредных (общественно-опасных) последствий; в) причинно-следственных связей между совершенным деянием и наступившими последствиями; г) места, времени, условий и иных обстоятельств совершения правонарушения, а также способа и средств его совершения. Однако обстоятельства совершения правонарушения являются скорее дополнительными характеристиками и влияют главным образом на меры ответственности.

Если все четыре элемента юридического состава правонарушения имеются, значит, за совершенное правонарушение должна следовать юридическая ответственность.

Общие положения о юридической ответственности

Проблемы юридической ответственности широко разрабатываются отраслевыми юридическими науками и общей теорией права. Основная и главная проблема юридической ответственности – обеспечение законности, предупреждение и пресечение правонарушений, максимально возможное устранение ущерба, причиняемого ими обществу и правопорядку.

Здесь концентрируются две крайне важные социальные задачи: во-первых, общество и каждый гражданин должны быть уверены, что правонарушения пресекаются с помощью соразмерных им мер государственного принуж-

дения, что права и охраняемые законом интересы защищены от противоправных посягательств, во вторых, что борьба с правонарушениями ведется строго на основе закона, обеспечивающего неприкосновенность прав и свобод гражданина, не совершившего противоправных поступков.

Юридическая ответственность, будучи составной частью правовой системы, выполняет в ней важные функции. Она является тем юридическим средством, которое локализует, блокирует противоправное поведение и стимулирует общественно полезные действия людей в правовой сфере.

В правовом регулировании трудовых отношений немаловажное значение имеет проблема реализации юридической ответственности. Общеизвестно, что полноценная реализация правовой нормы наступает лишь тогда, когда полностью осуществляются субъективные права и исполняются юридические обязанности. Законодательством об охране труда установлены права и обязанности как работника, так и работодателя.

На основе установленных Трудовым кодексом РФ прав и обязанностей сторон трудовых правоотношений нормы законодательства об охране труда реализуются в различных формах.

Классификация форм реализации правовых норм проводится по различным основаниям. С точки зрения уровня (глубины) реализации содержащихся в нормативных актах положений эти формы выделяют вне правоотношений и в правоотношениях (Общая теория права / под ред. А.С. Пиголкина. – М.: Изд-во МГТУ им. Баумана, 1995. – С. 264).

Вне правоотношений нормы права реализуются в форме активных односторонних действий по исполнению юридических обязанностей либо воздержания от действий, запрещенных правом. Это так называемые всеобщие права, которым соответствует обязанность всех других субъектов права не нарушать их.

Характерным для реализации норм права вне правоотношений является осуществление субъективных прав либо юридических обязанностей, какими, либо лицами, не требующие конкретных положительных действий от других субъектов права.

Во многих случаях государственная воля, выраженная в нормах права, может быть реализована только в правоотношениях, т. е. в таких общественных отношениях, где участники этих отношений выступают носителями конкретных субъективных прав и юридических обязанностей по отношению друг к другу. Реализация субъективных прав одними субъектами права в таких случаях зависит от определенных действий других субъектов. В правоотношениях происходит также принудительное восстановление нарушенного права и реализация санкций правовых норм.

По характеру правореализующих действий различают: соблюдение, исполнение, использование и применение права. Соблюдением права реализуются запрещающие нормы. Суть его заключается в пассивном воздержании от запретных действий.

Исполнение права требует активных действий, связанных с претворением в жизнь обязывающих предписаний.

Использование права предполагает осуществление управомочивающих, дозвоительных субъективных прав и, следовательно, по усмотрению субъекта, здесь может иметь место как активное, так и пассивное поведение.

Применение права – властная комплексная деятельность специально уполномоченных субъектов, сочетающая разные поведенческие акты.

Сущность реализации права состоит в повиновении его требованиям. Государство, используя ряд методов, чтобы сформировать у граждан, должностных лиц и организаций потребность, желание или необходимость совершать предусмотренные в нормах права действия.

Цель права – удовлетворение жизненных потребностей людей, что требует принципиального соответствия государственной воли и воли субъектов реализации права.

Юридическая ответственность представляет собой один из важнейших и сложных институтов юридической науки. Ответственность – сложное, многостороннее понятие. Ответственность есть отношение лица к обществу и установленным государством правилам поведения, посредством которых осуществляются управление и контроль за происходящими процессами в государстве.

Юридическая ответственность выступает как гарантия исполнения тех обязанностей, которые не были исполнены добровольно.

Ответственность отличается от других обязанностей по содержанию – это всегда обязанность, носящая ущербный характер, нежелательный для субъекта, на которого она возлагается, характер, ущемляющий его правовой статус, сводящаяся к лишениям определенного рода.

Рассматривая юридическую ответственность как обязанность претерпеть неблагоприятные последствия за противоречащий нормам права проступок, нужно различать объективные и субъективные предпосылки возникновения ответственности. С объективной стороны – это правовое регулирование государством общественных отношений посредством установления норм права, с субъективной стороны – это свобода воли лица, возможность осуществлять различного рода деятельность, ведь без воли нет вины, а без вины индивид не несет ответственности.

Основные виды юридической ответственности предопределяются содержанием санкций, которые применяются за правонарушения. Среди правонарушений в сфере применения труда различают преступления и проступки, обусловленные их качественными особенностями и степенью общественной опасности.

Юридическая ответственность характеризуется общими признаками поскольку она: 1) всегда связана с государственным принуждением; 2) обязательное, необходимое условие ее наступления составляет наличие вины; 3) выступает в качестве неблагоприятных последствий для правонарушителя; 4) основанием для привлечения к юридической ответственности служит только совершенное правонарушение; 5) представляет собой правоотношение, субъектами которого выступают, с одной стороны, государство, а с другой физическое либо юридическое лицо; 6) как юридически значимая деятельность всегда осуществляется в особой процессуальной форме. Все названные признаки юридической ответственности являются обязательными и позволяют отграничить ее от других видов социальной ответственности, в т.ч. моральной, общественной и т.д.

(Морозова Л. Теория государства и права: Учеб. – М.: Эксмо, 2009. – С. 393-394).

Юридическая ответственность всегда носит публичный характер, т.к. именно государство призвано охранять существующий правопорядок в обществе и привлекать правонарушителей к юридической ответственности. В отраслях частного права (например, в гражданском, трудовом) правонарушителю предоставляется возможность добровольно возместить причиненный ущерб и лишь в случае отказа добровольно выполнить свою обязанность ответственность реализуется через суд. В сфере публичного права (уголовного, административного) на первый план выдвигается государственное принуждение.

Виды юридической ответственности, применяемые к участникам трудовых правоотношений

Уголовная ответственность

Уголовная ответственность – наиболее суровый вид ответственности. Она наступает за совершение преступлений. Преступления – наиболее общественно-опасные деяния, запрещенные уголовным законом под угрозой наказания.

Уголовную ответственность несут должностные лица, на которых в силу их служебного или по специальному распоряжению возложена обязанность по соблюдению норм и правил трудового законодательства на соответствующем участке работы или контроль за их исполнением.

Уголовная ответственность применяется за преступления и включает строгие меры государственного принуждения. Порядок и процедура ее реализации регламентированы наиболее детально и определяются уголовным, уголовно-процессуальным и уголовно-исполнительным законодательством.

Уголовный кодекс РФ содержит ряд статей, предусматривающих уголовную ответственность за правонарушения в сфере трудовых отношений.

В соответствии со статьей 143 УК РФ – нарушение правил техники безопасности или иных правил охраны труда, совершенное лицом, на которое были возложены обязанности соблюдать эти правила, если это повлекло по неосто-

рожности причинение тяжкого или средней тяжести вреда здоровью человека, наказывается штрафом в размере до двухсот тыс. руб. или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до 18 месяцев, либо обязательными работами на срок от ста восьмидесяти до двухсот сорока часов либо исправительными работами на срок до двух лет, либо лишением свободы на срок до одного года. То же деяние, повлекшее по неосторожности смерть человека, наказывается лишением свободы на срок до трех лет с лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной на срок до трех лет или без такового.

Норма ст. 143 является бланкетной, отсылающей к Трудовому кодексу РФ. В соответствии с ч.1 ст. 209 Трудового кодекса РФ охрана труда – это система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия. Согласно ст. 211 Трудового кодекса РФ государственными нормативными требованиями охраны труда, содержащимся в федеральных законах и иных нормативных правовых актов Российской Федерации, а также в законах и иных нормативных правовых актов субъектов Российской Федерации об охране труда, устанавливаются правила, процедуры и критерии, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе их трудовой деятельности. Требования охраны труда обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в т.ч. при проектировании, строительстве и эксплуатации объектов, реконструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда. В соответствии со ст. 212 Трудового кодекса Российской Федерации обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя.

Статья 145 УК РФ предусматривает уголовно-правовую ответственность за необоснованный отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение беременной женщины по мотивам ее беременности, а равно необоснованный

отказ в приеме на работу или необоснованное увольнение женщины, имеющей детей в возрасте до трех лет, по этим мотивам – наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до восемнадцати месяцев либо обязательными работами на срок от ста двадцати до ста восьмидесяти часов.

В соответствии со ст. 64 Трудового кодекса Российской Федерации запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Согласно ст. ст. 81 и 261 Трудового кодекса Российской Федерации расторжение трудового договора по инициативе работодателя с беременными женщинами не допускается, за исключением случаев ликвидации организации. В случае истечения срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Расторжение трудового договора с женщинами, имеющими детей в возрасте до трех лет, одинокими матерями, воспитывающими ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида в возрасте до 18 лет), другими лицами, воспитывающими указанных детей без матери, по инициативе работодателя не допускается, за исключением увольнения по следующим основаниям:

ликвидация организации либо прекращения деятельности работодателем-физическим лицом;

несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья в соответствии с медицинским заключением;

неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;

однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей:

а) прогула (отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня);

б) появления на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

в) разглашения охраняемой законом тайны, ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

г) совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, растраты, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

д) нарушения работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;

совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;

совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;

однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителем своих трудовых обязанностей;

представления работником работодателю подложных документов или заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

Согласно статьи 145.1 УК РФ невыплата свыше двух месяцев заработной платы, пенсий, стипендий, пособий и иных установленных законом выплат, совершенная руководителем организации, работодателем – физическим лицом из корыстной или иной личной заинтересованности, наказывается штрафом в размере до ста двадцати тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период до одного года, либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до пяти лет, либо лишением свободы на срок до двух лет. То же деяние, по-

влекшее тяжкие последствия,- наказывается штрафом в размере от ста тысяч до пятисот тысяч рублей или в размере заработной платы или иного дохода осужденного за период от одного года до трех лет либо лишением права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью на срок до трех лет или без такового.

Так, например, генеральный директор ООО «Балтийская строительная компания» в городе Тынды гражданка А. была взята под стражу в связи с тем, что она полгода не платила рабочим компании заработную плату, а затем вовсе скрылась от правоохранительных органов, уехав из Тынды в неизвестном направлении. «БСК – Амур» в Тынде являлось филиалом «БСК – Восток» в Москве. Она занималась в основном строительством местных и федеральных дорог и, являясь самостоятельным юридическим лицом, была обязана самостоятельно вести свою деятельность, отвечать по долгам, самостоятельно выплачивать заработную плату работникам. Однако директор пренебрегла своими обязанностями, с января по июль 2004 г. она оставила 147 работников компании без заработка на общую сумму 21 млн. рублей. Сама же заработную плату получала регулярно. Кроме того, со счета компании было списано 52 млн. рублей на мероприятия, никак не связанные с нуждами «БСК-Амур». Она купила себе квартиру в гор. Королеве Московской области, иномарку, были и другие неоправданные траты (см. Т. Смирнова. «Директора «БСК-Амур» арестовали за невыплату зарплаты», газета «КП в Приамурье» от 11.02.05).

Другой пример. Уголовное наказание за длительную задержку заработной платы вынес Альшинский городской суд Челябинской области: согласно его приговору конкурсный управляющий ЗАО «Омега ЛТД» Филоненко проведет 6 месяцев и десять дней в колонии-поселении. Прокуратуре удалось доказать, что в хронической задержке заработной платы на предприятии был очевидный корыстный мотив директора. На счету акционерного общества были свободные денежные средства, но заработная плата и выходное пособие 26 уволившимся работникам предприятия не выплачивались (см. И. Изотов «Первым сел управляющий», Российская газета, от 16.11.2005).

Административная ответственность

Административное принуждение характеризуется как применение предусмотренных законом принудительных мер властью уполномоченных на то органов, должностных лиц. Меры административной ответственности разнообразны. По целевому назначению они могут быть разделены на три группы: административно-предупредительные, административно-пресекательные и меры административной ответственности (Алехин А.П., Козлов Ю.М. Административное право Российской Федерации. – М.: Тезис, 1995. – С. 218).

Административно-предупредительные меры применяются для предупреждения возможных нарушений и иных вредных явлений, – например, при стихийных бедствиях, несчастных случаях, чтобы обеспечить безопасность здоровья и жизни граждан, нормальные условия работы предприятия. Выражаются они, как правило, в виде определенных ограничений и запретов. Эти меры не связаны с правонарушениями: они их предотвращают и в этом смысле предшествуют применению иных мер принуждения. В трудовой сфере наиболее типичны контрольно-надзорные проверки с выдачей предписаний для предотвращения правонарушений.

Административно-пресекательные меры направлены на прекращение противоправных действий, могущих иметь вредные последствия. К ним можно отнести приостановку работы производственного оборудования, не отвечающего требованиям правил охраны труда, временное отстранение от работы работника, не прошедшего обязательный медицинский осмотр и др.

Административная ответственность наступает за нарушения конкретных правил и норм трудового законодательства. Субъектами ее являются как физические так и юридические лица, а меры заключаются в применении к виновным административных взысканий в виде предупреждений, штрафов, дисквалификации должностного лица, административном приостановлении деятельности. Этот вид ответственности предусмотрен следующими статьями Административного кодекса Российской Федерации.

В соответствии со ст. 5.27 КоАП РФ нарушение законодательства о труде и об охране труда влечет наложение административного штрафа на должност-

ных лиц в размере от одной тыс. до пяти тыс. руб.; на лиц, осуществляющих предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, – от одной тысячи до пяти тысяч рублей или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток; на юридических лиц от тридцати до пятидесяти тыс. руб. или административное приостановление деятельности на срок до девяноста суток, а нарушение законодательства о труде и об охране труда должностным лицом, ранее подвергнутым административному наказанию за аналогичное административное правонарушение, влечет дисквалификацию на срок от одного года до трех лет.

Статьей 5.28 КоАП РФ предусмотрена административная ответственность за уклонение работодателя или лица, его представляющего, от участия в переговорах о заключении, об изменении или о дополнении коллективного договора, соглашения либо нарушение установленного законом срока проведения переговоров, а равно необеспечение работы комиссии по заключению коллективного договора, соглашения в определенные сторонами сроки и предусматривает предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей.

Согласно ст. 5.29 КоАП РФ непредставление информации, необходимой для проведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора, соглашения, влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от одной тыс. до трех тыс. руб.

За необоснованный отказ работодателя или лица, его представляющего, от заключения коллективного договора, соглашения ст. 5.30 КоАП РФ предусмотрена ответственность в виде предупреждения или наложения административного штрафа в размере от трех тыс. до пяти тыс. руб.

Согласно ст. 5.31 КоАП РФ нарушение или невыполнение работодателем или лицом, его представляющим, обязательств по коллективному договору, соглашению, влечет предупреждение или наложение административного штрафа в размере от трех тыс. до пяти тыс. руб.

Ст. 5.32 устанавливает ответственность за уклонение работодателя или его представителя от получения требований работников и от участия в примирительных процедурах, в т.ч. непредоставление помещения для проведения собрания (конференции) работников в целях выдвижения требований или создание препятствий проведению такого собрания (конференции), влечет наложение административного штрафа в размере от одной тысячи до трех тыс. руб.

На основании ст. 5.33 КоАП РФ невыполнение работодателем или его представителем обязательств по соглашению, достигнутому в результате примирительной процедуры, – влечет наложение административного штрафа в размере от двух тыс. до четырех тыс. руб.

Увольнение работников в связи с коллективным трудовым спором и объявлением забастовки влечет наложение административного штрафа в соответствии со ст. 5.34 в размере от четырех тыс. до пяти тыс. руб.

В соответствии со ст. 19.4 КоАП РФ неповиновение законному распоряжению или требованию должностного лица органа, осуществляющего государственный надзор (контроль), а равно воспрепятствование осуществлению этим должностным лицом служебных обязанностей, – влечет предупреждение или наложение административного штрафа на граждан в размере от пятисот до одной тыс. руб.; на должностных лиц – от одной тыс. до двух тыс. руб.

Ст. 19.5 КоАП РФ предусматривает ответственность за невыполнение в установленный срок законного предписания (постановления, представления, решения) органа (должностного лица), осуществляющего государственный надзор (контроль), об устранении нарушений законодательства, – наложение административного штрафа на граждан в размере от трехсот до пятисот руб.; на должностных лиц – от одной тыс. до двух тыс. руб. или дисквалификацию на срок до трех лет; на юридических лиц – от десяти тыс. до двадцати тыс. руб.

Соккрытие страхователем наступления страхового случая при обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний влечет, согласно ст. 15.34, наложение административного штрафа на граждан в размере от трехсот до пятисот руб.; на должностных

лиц – от пятисот до одной тыс. руб.; на юридических лиц – от пяти тыс. до десяти тыс. руб.

Привлечение работодателя к административной ответственности может служить следующий пример. В апреле 2012 г. в ЗАО «Хэргу» в Селемджинском районе Амурской области на площадке для ремонта техники при выполнении сварочных работ в непосредственной близости от резервуара с дизельным топливом произошел взрыв. Правилами по охране труда предусмотрено, что огневые работы как внутри, так и снаружи резервуаров, предназначенных для хранения горючих жидкостей, допускается производить только после выполнения всех дополнительных мероприятий, обеспечивающих полную безопасность. В частности, необходимо сделать анализ воздуха в месте проведения огневых работ, а также произвести промывку, прочистку и просушку емкостей, в которых ранее находились горючие жидкости, что выполнено не было. Надо отметить, что беспечность самих работников, пренебрежение техникой безопасности порой приводит к печальным последствиям. Погибший работник был ознакомлен с инструкцией по технике безопасности для газосварщиков, в которой говорится, что перед сваркой сосудов, в которых находились горючие жидкости, нужно потребовать чтобы их промыли, продули паром и просушили. За допущенные нарушения должностные лица ЗАО «Хэргу» понесли административное наказание, работник же поплатился жизнью (см. В. Андреев. «Беспечность может обернуться смертью», газета «Знай свои права», №8(47), 2012).

Дисциплинарная ответственность

Дисциплинарная ответственность – это ответственность за неисполнение или ненадлежащее исполнение работником его обязанностей, возложенных на него трудовым договором и правилами внутреннего трудового распорядка. Работники, нарушившие трудовую дисциплину, привлекаются к дисциплинарной ответственности работодателем.

Принцип неотвратимости ответственности здесь может быть реализован путем применения к нарушителям дисциплины неформальных санкций (устные замечания, внушения, разъяснения и т.п.).

Субъектами ответственности могут быть как руководители организаций, их заместители, должностные лица, на которых в силу должностных обязанностей возложена ответственность за соблюдением правил и норм трудового законодательства, так и работники.

В соответствии со ст. 192 ТК РФ за нарушение трудовой дисциплины работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания: замечание, выговор, увольнение по соответствующим основаниям. Дисциплинарную ответственность за указанные нарушения виновные несут в порядке, предусмотренном законодательством.

Порядок применения дисциплинарных взысканий предусмотрен ст. 193 Трудового кодекса РФ в которой указано, что до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Если по истечении двух рабочих дней указанное объяснение работником не представлено, то составляется соответствующий акт. Непредоставление работником объяснения не является препятствием для применения дисциплинарного взыскания.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на учет мнения представительного органа работников. Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии, проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – не позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу.

За каждый дисциплинарный проступок может быть применено только одно дисциплинарное взыскание. Приказ (распоряжение) работодателя о применении дисциплинарного взыскания объявляется работнику под роспись в течение трех рабочих дней со дня его издания, не считая времени отсутствия на работе. Если работник отказывается ознакомиться с указанным приказом (распоряжением) под роспись, то составляется соответствующий акт.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственную инспекцию труда и (или) органы по рассмотрению трудовых споров.

Трудовое законодательство предусматривает процедуру снятия дисциплинарного взыскания.

В соответствии со ст. 194 ТК РФ, если в течение года со дня применения дисциплинарного взыскания работник не будет подвергнут новому дисциплинарному взысканию, то он считается не имеющим дисциплинарного взыскания.

Работодатель до истечения года со дня применения дисциплинарного взыскания имеет право снять его с работника по собственной инициативе, просьбе самого работника, ходатайству его непосредственного руководителя или представительного органа работников.

В Трудовом кодексе РФ содержится норма, предусматривающая некоторые особенности привлечения к дисциплинарной ответственности руководителей организации по требованию представительного органа работников.

На основании ст. 195 ТК РФ, устанавливающей порядок привлечения к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников, работодатель обязан рассмотреть заявление представительного органа работников о нарушении руководителем организации, руководителем структурного подразделения организации, их заместителями трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, условий коллективного договора, соглашения и сообщить о результатах его рассмотрения в представительный орган работников.

В случае, когда факт нарушения подтвердился, работодатель обязан применить к руководителю организации, руководителю структурного подразделения, их заместителям дисциплинарное взыскание вплоть до увольнения.

Не допускается применение дисциплинарных взысканий, не предусмотренных федеральными законами, уставами, положениями о дисциплине труда.

Федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине для отдельных категорий работников и служащих предусмотрены и другие дисциплинарные взыскания

Гражданско-правовая ответственность

Нарушение норм права в сфере имущественных и связанных с ними немущественных отношений влечет гражданско-правовую ответственность. В трудовых отношениях гражданско-правовая ответственность наступает при причинении вреда.

Ст. 1084 Гражданского кодекса Российской Федерации указывает на то, что вред, причиненный жизни или здоровью гражданина при исполнении договорных обязательств, а также при исполнении обязанностей военной службы, службы в милиции и других соответствующих обязанностей возмещается по правилам, предусмотренным главой 59 ГК РФ, если законом или договором не предусмотрен более высокий размер ответственности.

В соответствии со ст. 1085 ГК РФ при причинении гражданину увечья или ином повреждении его здоровья возмещению подлежит утраченный потерпевшим заработок (доход), который он имел либо определенно мог иметь, а также дополнительно понесенные расходы, вызванные повреждением здоровья, в т.ч. расходы на лечение, дополнительное питание, приобретение лекарств, протезирование, посторонний уход, санаторно-курортное лечение, приобретение специальных транспортных средств, подготовку к другой профессии, если установлено, что потерпевший нуждается в этих видах помощи и ухода и не имеет права на их бесплатное получение.

При определении утраченного заработка (дохода) пенсия по инвалидности, назначенная потерпевшему в связи с увечьем или иным повреждением здоровья, а равно другие пенсии, пособия, иные подобные выплаты, назначенные как до, так и после причинения вреда здоровью, не принимаются во внимание и не влекут уменьшения размера возмещения вреда (не засчитываются в счет возмещения вреда). В счет возмещения вреда не засчитывается также заработок (доход), получаемый потерпевшим после повреждения здоровья.

Объем и размер возмещения вреда, причитающихся потерпевшему в соответствии с настоящей статьей, могут быть увеличены законом или договором.

Размер подлежащего возмещению утраченного потерпевшим заработка (дохода) определяется в соответствии со ст. 1086 ГК РФ в процентах к его сред-

нему месячному заработку (доходу) до увечья или иного повреждения здоровья либо до утраты им трудоспособности, соответствующих степени утраты потерпевшим профессиональной трудоспособности, а при отсутствии профессиональной трудоспособности – степени утраты общей трудоспособности.

В состав утраченного заработка (дохода) потерпевшего включаются все виды оплаты его труда по трудовым и гражданско-правовым договорам как по месту основной работы, так и по совместительству, облагаемые подоходным налогом. Не учитываются выплаты единовременного характера, в частности за неиспользованный отпуск и выходное пособие при увольнении. За период временной нетрудоспособности или отпуска по беременности и родам учитывается выплаченное пособие. Доходы от предпринимательской деятельности, а также авторский гонорар включаются в состав утраченного заработка, при этом доходы от предпринимательской деятельности включаются на основании данных налоговой инспекции. Все виды заработка (дохода) учитываются в суммах, начисленных до удержания налогов.

Среднемесячный заработок (доход) потерпевшего подсчитывается путем деления общей суммы его заработка (дохода) за двенадцать месяцев, предшествовавших повреждению здоровья, на двенадцать. В случае, когда потерпевший ко времени причинения вреда работал менее двенадцати месяцев, среднемесячный заработок (доход) за фактически проработанное число месяцев, предшествовавших повреждению здоровья на число этих месяцев. Не полностью проработанные потерпевшим месяцы по его желанию заменяются предшествующими полностью проработанными месяцами либо исключаются из подсчета при невозможности их замены.

В случае, когда потерпевший на момент причинения вреда не работал, учитывается по его желанию заработок до увольнения либо обычный размер вознаграждения работника его квалификации в данной местности, но не менее пятикратного установленного законом минимального размера оплаты труда.

Если в заработке (доходе) потерпевшего произошли до причинения ему увечья или иного повреждения здоровья устойчивые изменения, улучшающие

его имущественное положение (повышена заработная плата по занимаемой должности, он переведен на более высокооплачиваемую работу, поступил на работу после окончания учебного учреждения по очной форме обучения и в других случаях, когда доказана устойчивость изменения или возможности изменения оплаты труда потерпевшего), при определении его среднемесячного заработка (дохода) учитывается только заработок (доход), который он получил или должен был получить рослее соответствующего изменения.

В случае смерти потерпевшего (кормильца) право на возмещение вреда на основании ст. 1088 ГК РФ имеют: нетрудоспособные лица, состоявшие на иждивении умершего или имевшие ко дню его смерти право на получение его содержания; ребенок умершего, родившийся после его смерти; один из родителей, супруг либо другой член семьи независимо от его трудоспособности, который не работает и занят уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, не достигшими четырнадцати лет либо хотя и достигшими указанного возраста, но по заключению медицинских органов нуждающихся по состоянию здоровья в постороннем уходе; лица, состоявшие на иждивении умершего и ставшие нетрудоспособными в течение пяти лет после его смерти. Один из родителей, супруг либо другой член семьи не работающий и занятый уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего и ставший нетрудоспособным в период осуществления ухода, сохраняет право на возмещение вреда после окончания ухода за этими лицами.

Вред возмещается: несовершеннолетним – до достижения восемнадцати лет; учащимся старше восемнадцати лет – до окончания учебы в учебных учреждениях по очной форме обучения, но не более чем до двадцати трех лет; женщинам старше пятидесяти пяти лет и мужчинам старше шестидесяти лет – пожизненно; инвалидам на срок инвалидности; одному из родителей, супругу либо другому члену семьи, занятому уходом за находившимися на иждивении умершего его детьми, внуками, братьями и сестрами, – до достижения ими четырнадцати лет либо изменения состояния здоровья.

Лицам, имеющим право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца, вред, в соответствии со ст. 1089 ГК РФ, возмещается в размере той до-

ли заработка (дохода) умершего, определенного по правилам ст. 1086 ГК РФ, которую они получали или имели право получать на свое содержание при его жизни. При определении возмещения вреда этим лицам в состав доходов умершего наряду с заработком (доходом) включаются получаемые им при жизни пенсия, пожизненное содержание и другие подобные выплаты.

При определении размера возмещения вреда пенсии, назначенные лицам в связи со смертью кормильца, а равно другие виды пенсий, назначенные как до, так и после смерти кормильца, а также заработок (доход) и стипендия, получаемые этими лицами, в счет возмещения вреда им не засчитываются.

Установленный каждому из имеющих право на возмещение вреда в связи со смертью кормильца размер возмещения не подлежит дальнейшему перерасчету, кроме случаев: рождения ребенка после смерти кормильца; назначения или прекращения выплаты возмещения лицам, занятым уходом за детьми, внуками, братьями и сестрами умершего кормильца. Законом или договором может быть увеличен размер возмещения.

В тех случаях, когда гражданин застрахован от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний возмещение вреда, причиненного здоровью работника либо его смерти, при выполнении им производственных заданий, осуществляется по правилам Федерального закона «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» № 125 ФЗ от 24.07.98.

Право застрахованных на обеспечение по страхованию возникает со дня наступления страхового случая.

Обеспечение по страхованию осуществляется:

1) в виде пособия по временной нетрудоспособности, назначаемого в связи со страховым случаем и выплачиваемого за счет средств на обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний;

2) в виде страховых выплат:

единовременной страховой выплаты застрахованному либо лицам, имеющим право на получение такой выплаты в случае его смерти;

ежемесячных страховых выплат застрахованному либо лицам, имеющим право на получение таких выплат в случае его смерти;

3) в виде оплаты дополнительных расходов, связанных с медицинской, социальной и профессиональной реабилитацией застрахованного при наличии прямых последствий страхового случая, на:

лечение застрахованного, осуществляемое на территории Российской Федерации непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве до восстановления трудоспособности или установления стойкой утраты профессиональной трудоспособности;

приобретение лекарств, изделий медицинского назначения и индивидуального ухода;

посторонний (специальный медицинский и бытовой) уход за застрахованным, в т.ч. осуществляемый членами его семьи;

проезд застрахованного, а в необходимых случаях и на проезд сопровождающего его лица для получения отдельных видов медицинской и социальной реабилитации (лечения непосредственно после произошедшего тяжелого несчастного случая на производстве, медицинской реабилитации в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, получения специального транспортного средства, заказа, примерки, получения, ремонта, замены протезов, протезно-ортопедических изделий, ортезов, технических средств реабилитации) и при направлении его страховщиком в учреждение медико-социальной экспертизы и в учреждение, осуществляющее экспертизу связи заболевания с профессией;

медицинскую реабилитацию в организациях, оказывающих санаторно-курортные услуги, в т.ч. по путевке, включая оплату лечения, проживания и питания застрахованного, а в необходимых случаях оплату проезда, проживания и питания сопровождающего его лица, оплату отпуска застрахованного (сверх ежегодного оплачиваемого отпуска, установленного законодательством Российской Федерации) на весь период его лечения и проезда к месту лечения и обратно;

изготовление и ремонт протезов, протезно-ортопедических изделий и ортезов;

обеспечение техническими средствами реабилитации и их ремонт;

обеспечение транспортными средствами при наличии соответствующих медицинских показаний и отсутствии противопоказаний к вождению, их текущих и капитальный ремонт и оплату расходов на горюче-смазочные материалы;

профессиональное обучение (переобучение).

Степень утраты застрахованным профессиональной трудоспособности устанавливается учреждением медико-социальной экспертизы.

Размер ежемесячной страховой выплаты определяется как доля среднего месячного заработка застрахованного, исчисленная в соответствии со степенью утраты им профессиональной трудоспособности.

Ответственность за моральный вред

Российскому законодательству ответственность за причиненный моральный вред стала известна сравнительно недавно. Она состоит в обязанности виновного правонарушителя возместить причиненный им моральный вред. Подобный вред может быть причинен не только при нарушении личных неимущественных прав – чести, достоинства, здоровья, но и при посягательстве на блага и права имущественные, которые подлежат компенсации в предусмотренных законом случаях. Ведь любое правонарушение отрицательно воздействует на личность потерпевшего, травмирует его психику, причиняет нравственные и физические страдания. И в этом случае причиненный моральный вред должен компенсироваться. Возмещение морального вреда может быть осуществлено добровольно, без вмешательства государства. Компенсация морального вреда предусмотрена в случаях нарушений различных отраслей права: конституционного, трудового, семейного, уголовного, экологического, административного, международного и др. (Савельева А. Анализ судебной практики // Трудовое право. – 2012. – № 8). В частности, трудовым законодательством предусмотрена такая ответственность.

Ст. 237 ТК РФ гласит: «Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба».

Материальная ответственность

Право собственности в Российской Федерации признается и охраняется государством. Соответственно признаются и защищаются равным образом частная, государственная, муниципальная и иные формы собственности (см. ч.2 ст. 8 Конституции Российской Федерации). Материальная ответственность сторон трудового договора является одним из средств защиты права собственности и других смежных и тесно связанных с ними прав и интересов.

Трудовое законодательство, регулируя отношения по материальной ответственности сторон трудового договора, направлено как на обеспечение сохранности имущества работодателя, так и на защиту прав работника на труд, охрану его личной собственности.

Материальная ответственность по трудовому праву – это обязанность возмещения виновной стороной трудового договора ущерба, нанесенного другой стороне. Поэтому ответственность работодателя перед работником, а также работника перед работодателем является ответственностью договорной, т.к. данный вид юридической ответственности отнесен к самостоятельному виду общественных отношений, поскольку они производны от трудовых. Охранительная функция здесь осуществляется в рамках имеющегося, т.е. состоявшегося трудового правоотношения, что следует рассматривать как страхующую систему, призванную наиболее полно удовлетворить интересы и потребности субъектов трудовых правоотношений в процессе регулирования живого труда.

Именно трудовое законодательство обязывает стороны трудовых отношений возместить ущерб, возникший вследствие нарушения норм трудового права, в связи с чем в Трудовом кодексе Российской Федерации предусмотрен

специальный раздел XI «Материальная ответственность сторон трудового договора»

Институт материальной ответственности, являющийся одним из видов юридической ответственности, имеет свою специфику практически по всем элементам правонарушения (объект, объективная сторона, субъект, субъективная сторона). Эта специфика возникает из наличия трудового правоотношения между сторонами трудового договора. Материальная ответственность по трудовому праву – это обязанность возмещения виновной стороной трудового договора ущерба, нанесенного другой стороне. В зависимости от того, какой стороне нанесен вред, различают ответственность работника либо работодателя. В отношении работника трудовое законодательство предусматривает ряд ограничений привлечения его к материальной ответственности за причиненный работодателю ущерб. Это связано с тем, что заработная плата, как правило, является основным средством содержания самого работника и членов его семьи, поэтому законодателем введены определенные ограничения на различные рода изъятия из заработной платы работника, в т.ч. и в случае привлечения его к материальной ответственности.

Трудовое право отражает реальное экономическое неравноправное положение сторон трудовых правоотношений. Работник – фигура экономически более слабая, чем работодатель. Заработная плата, как правило, является основным источником существования как самого работника, так и членов его семьи. Поэтому кодекс ограничивает возможность обращения имущественных требований работодателя на заработную плату работника, допуская лишь частичное «изъятие» из нее в целях возмещения причиненного работником ущерба. Работодатель же, как более экономически сильная фигура, как субъект хозяйственной деятельности, несет перед работником ответственность за причиненный ему ущерб в полном объеме.

Сторона трудового договора, по вине которой причинен ущерб другой стороне, вправе в добровольном порядке возместить причиненный ущерб. И лишь при отказе добровольного возмещения ущерба вводится в действие меха-

низм принудительного его взыскания, предусмотренный законодательством. При этом учитываются общие требования, которые должен соблюсти работодатель при предъявлении требования к работнику о возмещении ущерба. Пленум Верховного Суда РФ в п. 4 Постановления от 16. 11. 2006 № 52 (см. Приложение № 2) указал, что к обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, которые должен доказать работодатель, в частности относятся:

отсутствие обстоятельств, исключающих материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия либо бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении вреда;

причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом;

наличие прямого действительного ущерба;

соблюдения правил заключения трудового договора о полной материальной ответственности.

Материальная ответственность работодателя

Работодатель обязан возместить работнику не только прямой действительный ущерб, но и ущерб, причиненный ему в случаях незаконного лишения его права на труд. К таким незаконным действиям работодателя законодатель относит следующие:

1) незаконное отстранение работника от работы, незаконное его увольнение или незаконный перевод на другую работу.

2) отказ работодателя от исполнения либо несвоевременное исполнение решения органа по рассмотрению трудовых споров либо государственного инспектора труда о восстановлении на прежней работе.

3) задержка работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесение в трудовую книжку неправильной или несоответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

Если работник совершает вынужденный прогул вследствие незаконного отстранения его работодателем от работы, то время вынужденного прогула

подлежит оплате работодателем. В случае отказа в оплате работник вправе обратиться с иском о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула в суд.

В случае незаконного увольнения работника или незаконного перевода его на другую работу он вправе требовать выплаты ему средней заработной платы за время вынужденного прогула или разницы в заработке за время выполнения нижеоплачиваемой работы. Решение суда или государственного инспектора труда о восстановлении на работе работника на прежней работе, согласно ст. 211 ГПК РФ, ст. 396 ТК РФ, подлежит немедленному исполнению.

Согласно ч. 4-6 ст. 84(1) ТК РФ работодатель обязан выдать работнику трудовую книжку в день прекращения трудового договора. В случае доказанности того, что неправильная формулировка основания или причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с ч. 8 ст. 394 ТК РФ взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

Работодатель также обязан возместить причиненный ущерб имуществу работника в случаях утраты имущества по вине работодателя; порчи имущества работника при производственных авариях и др. причинах, связанных с трудовыми отношениями работника и работодателя; хищения имущества работника, которое находилось на законном основании на территории организации; иных случаях причинения ущерба имуществу работника работодателем. Возмещение работодателем ущерба имуществу работника должно производиться по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба как в добровольном порядке, так и путем обращения работника в суд.

Ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника, возможен, к примеру, в случаях:

утраты имущества работника по вине работодателя;

порчи имущества работника при производственных авариях, несчастных случаях на производстве и по другим причинам, связанным с трудовыми отношениями работника и работодателя;

хищения имущества работника, которое находилось на законном основании на территории организации;

использования имущества работника вопреки его воли другими лицами в ходе производственной деятельности, осуществляемой в организации;

иных случаях причинения ущерба имуществу работника работодателем.

Возмещение работодателем ущерба имуществу работника должно производиться по рыночным ценам, действующим в данной местности на день возмещения ущерба как в добровольном порядке, так и путем обращения работника в суд. Законодатель предусматривает возможность с согласия работника возмещения ущерба его имуществу работодателем в натуре, т.е. путем передачи имущества, равного по цене, качеству и полезным свойствам.

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, других выплат работодатель обязан выплатить их с процентами (денежной компенсацией) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных сумм за каждый день задержки, начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Законодатель подчеркивает, что работодатель обязан производить выплаты указанной денежной компенсации независимо от вины. Коллективным договором или трудовым договором размер денежной компенсации за задержку причитающихся работнику выплат может быть повышен.

Уплата процентов за задержку выплат, причитающихся работнику, не исключает права работника на индексацию своевременно неполученных выплат в связи с их обесцениванием вследствие инфляции.

Моральный вред, причиненный работнику неправомерными действиями или бездействием работодателя, возмещается работнику в денежной форме в размерах, определяемых соглашением сторон трудового договора. В случае возникновения спора факт причинения работнику морального вреда и размеры его возмещения определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба. При определении размера морального вреда в соот-

ветствии с положениями п. ст. 1101 ГК РФ должны учитываться: конкретные обстоятельства каждого дела, объем и характер причиненных работнику нравственных и физических страданий, степень вины работодателя, иные заслуживающие внимание обстоятельства, а также требования разумности и справедливости.

Материальная ответственность работника

Если виновными действиями (бездействиями) работника работодателю причинен прямой действительный ущерб, то работник обязан возместить его работодателю. При этом законодатель подчеркивает, что неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежат. Ответственность за причинение ущерба работодателю в период действия трудового договора сохраняется и после его расторжения. Прямой действительный ущерб может характеризоваться следующими признаками:

реальное уменьшение наличного имущества работодателя;

ухудшение состояния имущества работодателя;

необходимость для работодателя произвести дополнительные затраты для приобретения нового имущества или восстановления его потребительских качеств;

возмещение ущерба причиненного работником имуществу третьих лиц, находящемуся у работодателя, если работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества.

Материальная ответственность работника исключается в случаях возникновения ущерба вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику.

Под непреодолимой силой, исключающей материальную ответственность работника в соответствии со ст. 401 ГК РФ понимаются чрезвычайные и непреодолимые при данных условиях обстоятельства. К ним можно отнести природ-

ные явления (землетрясения, наводнения, оползни и т.п.), а также чрезвычайные обстоятельства (военные действия, эпидемии, эпизоотии и т.д.).

К нормальному хозяйственному риску в соответствии с п. 5 Постановления Пленума ВС РФ от 16. 11. 2006 № 52 могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Под крайней необходимостью в соответствии со ст. 39 УК РФ понимаются действия, которые хотя и причинили вред, но были совершены для устранения опасности, непосредственно угрожающей личности и правам данного лица или иных лиц, охраняемым законом интересам общества и государства, если такая опасность не могла быть устранена иным способом или средствами.

Согласно ст. 37 УК РФ необходимая оборона понимается как действия при защите личности и прав обороняющегося или других лиц, охраняемых законом интересов общества или государства от общественно опасного посягательства, если это посягательство было сопряжено с насилием, опасным для жизни обороняющегося или другого лица, либо непосредственной угрозой такого насилия.

Работодатель с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб (его размер, степень вины работника, стаж его работы, заработная плата, отношение к труду, наличия у него иждивенцев и др.) вправе отказаться полностью или частично от взыскания ущерба с виновного работника. Вместе с тем собственник имущества организации может ограничить право работодателя на отказ от полного или частичного взыскания ущерба, причиненного виновным работником.

За причиненный ущерб работник несет материальную ответственность в пределах своего среднего месячного заработка. Материальная ответственность

в полном размере причиненного ущерба может возлагаться на работника в следующих случаях:

- когда на работника возложена полная материальная ответственность;
- недостачи ценностей, вверенных ему на основании специального письменного договора или полученных им по разовому документу;
- умышленного причинения ущерба;
- причинении ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения;
- причинения ущерба в результате преступных действий работника, установленных приговором суда;
- причинения ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом;
- разглашения сведений, составляющих охраняемую законом тайну;
- причинении ущерба не при исполнении работником трудовых обязанностей.

Письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности могут заключаться с работниками, достигшими возраста 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или другое имущество. Договор о полной индивидуальной (Постановление Министерства труда и социального развития РФ от 31. 12.02 № 85) материальной ответственности заключается с работником, как правило, одновременно с заключением трудового договора и является его приложением.

При совместном выполнении работниками отдельных видов работ, связанных с хранением, обработкой, продажей (отпуском), перевозкой и т.д., когда невозможно отграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба и заключить с ним договор о возмещении ущерба в полном размере, может вводиться коллективная (бригадная) ответственность.

Размер ущерба, причиненного работодателю, определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной

местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета.

Взыскание с виновного работника суммы причиненного ущерба, не превышающей среднего месячного заработка, производится по распоряжению работодателя. Распоряжение может быть сделано не позднее одного месяца со дня окончательного установления работодателем размера причиненного работником ущерба. Если месячный срок истек или работник не согласен добровольно возместить причиненный работодателю ущерб, а сумма причиненного ущерба, подлежащая взысканию с работника, превышает его средний месячный заработок, то взыскание может осуществляться только судом.

Трудовой кодекс усилил защиту работников от необоснованных удержаний сумм в возмещение ущерба из их заработной платы. Установлено, что, если работодатель сочтет необходимым привлечение к ответственности причинителя ущерба, он должен правильно установить размер ущерба и причину его возникновения (ст. 247 ТК РФ). Следовательно, еще до принятия решения о возмещении конкретным работником ущерба, работодатель обязан провести проверку для выявления наличия фактического ущерба, установления его размера и обстоятельств причинения. Для этого он имеет право создать комиссию с участием соответствующих специалистов. Обязательно должно быть истребовано письменное объяснение работника о причине и обстоятельствах причинения ущерба. Работнику предоставлено право знакомиться с материалами проверки и при несогласии обжаловать их в орган по рассмотрению трудовых споров.

Законодатель предоставляет право работнику, виновному в причинении ущерба работодателю, на добровольное полное либо частичное возмещение этого ущерба. По соглашению работника с работодателем возмещение ущерба может производиться с рассрочкой платежа. Работник может производить погашение ущерба не только в денежной форме, но также с согласия работодателя передать ему в счет возмещения ущерба равноценное имущество либо исправить поврежденное имущество своими силами Привлечение работника к дис-

циплинарной, административной либо уголовной ответственности за деяние, которым причинен ущерб работодателю, не может служить основанием для освобождения работника от материальной ответственности за причиненный работодателю ущерб.

В случае увольнения без уважительных причин до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении за счет средств работодателя, работник обязан возместить затраты на его обучение, исчисленные пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени, если иное не предусмотрено трудовым договором или соглашением об обучении.

Орган по рассмотрению трудовых споров может с учетом степени и формы вины, материального положения работника и других обстоятельств снизить размер ущерба, подлежащий взысканию с работника. Снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не производится, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Следует обратить внимание, как указывает проф. Л. Анисимов (Анисимов Л. Полная материальная ответственность работника перед работодателем // Вопросы трудового права. – 2008. – № 12), на коллизию норм, регламентирующих возмещение ущерба в гражданском и трудовом законодательстве. В соответствии с п. 2 ст. 139 ГК РФ на работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну вопреки трудовому договору, возлагается обязанность возместить причиненные убытки, т.е. прямой действительный ущерб и неполученные доходы (упущенную выгоду). Учитывая, что работник состоит в трудовых отношениях с работодателем, которому причинен ущерб разглашением служебной или коммерческой тайны и причиной наступления ответственности является нарушение условий трудового договора, в данном случае должны применяться нормы трудового закона, которым взыскание упущенной выгоды не предусмотрено.

Далее из части второй ст. 243 ТК РФ, допускающей установление полной материальной ответственности, в трудовом договоре исключен такой субъект

трудовых отношений как руководитель организации. Однако полная материальная ответственность руководителя предусмотрена в ст. 277 ТК РФ; таким образом, работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом условие о полной материальной ответственности

Основания и условия наступления материальной ответственности

Сторона трудового договора может быть привлечена к материальной ответственности при одновременном наступлении следующих условий:

1) наличие прямого действительного ущерба, причиненного одной стороне трудового договора другой его стороне. При этом необходимо учитывать обстоятельства, наличие которых исключает вообще возможность привлечение работника к материальной ответственности за ущерб причиненный работодателю (ст. 239 ТК РФ);

2) противоправное поведение стороны трудового договора, которое заключается в невыполнении или ненадлежащем выполнении стороной трудового договора обязанностей, установленных законодательством, локальными нормативными актами, трудовым договором;

3) наличие вины стороны трудового договора в причинении ущерба другой стороне. Вина может быть умышленной и неосторожной. Разграничение форм вины работника имеет значение при определении вида и пределов материальной ответственности (ограниченная или полная материальная ответственность);

4) наличие причинной связи между противоправным виновным поведением стороны трудового договора и наступившим ущербом.

Тема 20. Международно-правовое регулирование труда

Построение демократического правового государства, основанного на рыночной экономике и многообразии форм собственности сопровождается изменением приоритетов в правовом регулировании труда, содержании трудового

законодательства. Новые законодательные акты о труде и принимаемые решения должны отвечать самым высоким требованиям, соответствовать мировым стандартам прав человека и международным нормам трудового права.

Изучение темы следует начать с положений Декларации прав и свобод человека и гражданина Российской Федерации и Конституции РФ; которые базируются на международно-правовом регулировании труда.

Кроме ст. 2 и 17 Конституции РФ, важное значение приобретает норма, содержащаяся в п. 4 ст. 15, согласно которой составной частью правовой системы РФ является общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры, 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 – необходимая часть изучения российского трудового права.

Сущность международно-правового регулирования труда составляют прежде всего идеи правовой защиты высших ценностей общества и государства – прав и свобод человека, его чести и достоинства в сфере труда. Это регулирование условий труда и охраны законных прав работников посредством международных соглашений.

Поэтому международно-правовое регулирование труда превратилось в важный фактор, характеризующий социальную действительность современного целостного и взаимозависимого мира, этому во многом способствовала многообразная деятельность МОТ, в первую очередь нормативная. Она, в соответствии с Версальским мирным договором, была создана в 1919 г. вместе с Лигой Наций и пережила эту организацию. В 1946 г. МОТ стала первым специализированным учреждением ООН, объединяющим 170 государств. Высший орган

МОТ – Генеральная конференция труда, которая созывается не реже раза в год. Она состоит из представителей государств – членов МОТ; каждое государство представлено 4 делегатами – 2 от правительств, 1 – от предпринимателей, 1 – от работников.

Международная конференция избирает Административный совет МОТ из 56 делегатов – от 28 правительств; 14 – от предпринимателей; 14 – от работников. Важное место в структуре МОТ принадлежит Международному бюро труда (МБТ). Это постоянный орган (секретариат) организации, который формируется Генеральным директором МБТ, назначенным Административным советом.

МОТ 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 такой политики;

проводит широкую программу международного технического сотрудничества, оказывая помощь правительствам в эффективном проведении в жизнь этой политики; содействует общему и профессиональному образованию, ведет исследовательскую и издательскую работу, что способствует выполнению ее программ.

МОТ использует три дополняющих друг друга метода работы: разработку, принятие международных норм и контроль за их соблюдением.

В 1919-1995 гг. было принято 175 конвенций и 182 рекомендаций. Они затрагивают широкий круг проблем мира труда, в частности основные права человека (на свободу объединения, право на коллективные переговоры и договоры, на труд, отдых, упразднение принудительного труда, ликвидацию дискриминации в сфере найма и др.), а также вопросы, связанные с трудовыми отношениями, политикой в сфере занятости, условиями труда, охраной труда женщин, несовершеннолетних, социальным обеспечением, безопасностью и гигиеной труда, условиями труда отдельных категорий трудящихся (напр., мигрантов).

Источники международно-правового регулирования труда – прежде всего нормативные акты субъектов этого регулирования, особое значение среди которых имеют конвенции МОТ. Это юридические документы, имеющие силу международного договора, правовой статус которого определяют порядок заключения, действия, изменения и прекращения международных обязательств, их условия и действия. Конвенция вступает в силу при условии ее ратификации не менее чем двумя государствами – членами МОТ; в каждом государстве она приобретает юридическую силу с момента ратификации высшим органом государственной власти.

Вторую группу источников международно-правового регулирования составляют международные договоры и соглашения.

Устав МОТ предусматривает, кроме того, принятие рекомендаций МОТ, которые также содержат нормы международно-правового регулирования труда, но, в отличие от конвенций, они не требуют ратификации и рассчитаны на добровольное 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 (МТК). По мере появления нового нормативного материала он дополняется и переиздается. МТК – тематически систематизированный свод 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 принятие 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 основе которой мо-

гут быть следующие критерии: форма выражения международных норм о труде; способ обращения к регулированию трудовых отношений; контингент трудящихся, на которых они рассчитаны; объект регулирования.

Необходимо проанализировать международные нормы о труде по этим критериям.

Заканчивая изучение темы, студенту необходимо дать общую характеристику наиболее важных конвенций и рекомендаций МОТ по вопросам о минимальном возрасте; охране труда; основных условиях охраны труда женщин и молодежи; занятости и трудоустройству, профессиональной подготовке; рабочим временем и времени отдыха; разрешении трудовых споров и конфликтов и др. При этом нужно как следует изучить содержание соответствующих конвенций и рекомендаций МОТ.

Литература

Конституция РФ, 1993.

Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.04 № 2 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ».

Орбев, В.М. Трудовое право: Учеб. пособие: рек. УМО / В.М. Орбев, Д.А. Яковлев. – СПб.: Питер, 2009. – 270 с.

Бердычевский, В.С. Трудовое право: Учеб. пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Аюпов, Г.В. Сулейманова; под ред. В.С. Бердычевского. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Ростов н/Д.: Феникс, 2009. – 507 с.

Буянова, М.О. Трудовое право России: Учеб. пособие / М.О. Буянова. – М.: Проспект, 2009. – 235 с.

ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

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

1. Трудовое право как отрасль права. Место в правовой системе РФ. Соотношение с другими отраслями права.
2. Характеристика предмета трудового права: понятие, особенности, проблемы.
3. Метод трудового права.
4. Система российского трудового права.
5. Наука трудового права: задачи, система, предмет. Соотношение отрасли права, науки и учебной дисциплины «Трудовое право».

Тема 2. Принципы российского трудового права

1. Общие принципы правового регулирования. Нормы конституции РФ как основной источник принципов права.
2. Принципы трудового права: виды, содержание. Сфера их применения.
3. Соотношение принципов трудового права с субъективными трудовыми правами и обязанностями граждан.
4. Гарантии реального обеспечения трудовых прав и обязанностей граждан, их виды и содержание.

Тема 3. Источники трудового права

1. Понятие и основания классификации источников, их виды и система. Система трудового законодательства РФ.
2. Конституция РФ как источник трудового права. Основные положения Конституции РФ о труде.
3. Законы РФ и субъектов РФ как источники трудового права. Трудовой кодекс РФ: его структура, содержание, назначение и применение.
4. Подзаконные акты в сфере трудового права: их виды, место и роль в общей системе источников.
5. Локальные нормативные правовые акты.
6. Судебная практика и ее роль в регулировании трудовых правоотношений.

Тема 4. Субъекты трудового права

1. Общетеоретическое понятие субъекта права. Правоспособность и дееспособность. Понятие и классификация субъектов трудового права. Виды субъектов и различия в их правовом положении.
2. Граждане как участники трудовых отношений.
3. Работодатели как субъекты трудового права.
4. Иные субъекты трудового права.

Тема 5. Правоотношения в сфере трудового права

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

Тема 6. Социальное партнерство в сфере труда

1. Общие положения о социальном партнерстве в сфере труда.
2. Представители работников и работодателей в отношениях социального партнерства. Их полномочия.
3. Органы социального партнерства.
4. Формы социального партнерства.
5. Порядок ведения коллективных переговоров.
6. Коллективный договор: стороны, содержание и правила исполнения условий коллективного договора.
7. Соглашения в сфере труда. Виды и уровни соглашений. Действие соглашений. Изменение соглашений.
8. Ответственность сторон социального партнерства.

Тема 7. Правовое регулирование трудоустройства

1. Государственная политика в сфере занятости населения.
2. Законодательство РФ о занятости и содействии ей. Понятие трудоустройства. Правовая организация трудоустройства.
3. Система органов государственной службы занятости. Цели и задачи, функции и полномочия.
4. Законодательство РФ о гарантиях материальной и социальной поддержки безработных граждан.
5. Правовое положение безработных в РФ.

Тема 8. Трудовой договор

1. Конституционное закрепление права на труд, формы его реализации в РФ. Государственные гарантии реализации права на труд.
2. Трудовой договор: понятие, стороны и содержание.
3. Виды трудовых договоров (срочный, бессрочный).
4. Заключение трудового договора и порядок оформления трудовых отношений.
5. Работа по совместительству. Совмещение профессий (должностей).
6. Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Переводы и перемещения.
7. Отстранение от работы.
8. Общие основания прекращения трудового договора.
9. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
10. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
11. Расторжение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от волеизъявления сторон.

Тема 9. Рабочее время и время отдыха

1. Понятие и виды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени.
2. Режим рабочего времени и порядок его установления.

3. Продолжительность рабочего времени и основания ее изменения.
4. Сверхурочная работа и ее особенности.
5. Ненормированный рабочий день.
6. Суммированный учет рабочего времени.
7. Понятие и виды времени отдыха.
8. Правовое регулирование предоставления и использования отпусков.

Виды отпусков.

Тема 10. Правовые вопросы оплаты и нормирования труда

1. Понятие заработной платы. Соотношение понятий «заработная плата» и «оплата труда». Государственные гарантии по оплате труда.
2. Формы и системы оплаты труда. Особенности оплаты труда различных категорий работников.
3. Оплата труда при отклонении от нормальных условий.
4. Формы материального стимулирования труда работников: премии, вознаграждения по итогам работы за год.
5. Надбавки и доплаты.
6. Порядок выплаты заработной платы и правовые гарантии ее охраны.
7. Нормирование труда: виды норм, порядок их разработки, утверждения и введения.

Тема 11. Гарантии и компенсации

1. Понятие гарантий и компенсаций. Основания классификации гарантий и компенсаций.
2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки. Правовое регулирование служебных командировок.
3. Гарантии и компенсации при исполнении работниками государственных или общественных обязанностей.
4. Гарантии и компенсации при совмещении работы с обучением.
5. Гарантии и компенсации, связанные с расторжением трудового договора.
6. Другие гарантии и компенсации.

Тема 12. Трудовая дисциплина

1. Правовые формы и методы обеспечения дисциплины труда.
2. Обязанности работодателя по обеспечению дисциплины труда.
3. Обязанности работника по соблюдению дисциплины труда.
4. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Утверждение правил внутреннего трудового распорядка.
5. Меры поощрения за успехи в труде и их значение.
6. Дисциплинарные взыскания и порядок их применения.
7. Особенности привлечения к дисциплинарной ответственности некоторых категорий работников.

Тема 13. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения

1. Понятие материальной ответственности, ее виды и особенности. Условия наступления материальной ответственности. Специальное законодательство о материальной ответственности.
2. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю: виды, условия применения, особенности.
3. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику: виды, условия применения, особенности. Вопросы возмещения морального вреда работнику.

Тема 14. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

1. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров.
2. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.
3. Ученический договор. Сроки и форма ученического договора, содержание договора. Основания прекращения ученического договора.

Тема 15. Охрана труда

1. Понятие и основные направления государственной политики в области охраны труда. Законодательство РФ об охране труда. Государственные нормативные требования охраны труда.
2. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда.
3. Обязанности работника в области охраны труда.
4. Организация охраны труда: управление, государственная экспертиза условий труда.
5. Обеспечение прав работников на охрану труда.
6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Тема 16. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

1. Понятие и порядок установления особенностей регулирования труда.
2. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
4. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет.
5. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц.
6. Особенности регулирования труда работников транспорта.
7. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организации.
8. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев.
9. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
10. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
11. Особенности регулирования труда надомников.

12. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях.

13. Особенности регулирования труда педагогических работников.

14. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.

15. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров.

16. Особенности регулирования труда других категорий работников.

Тема 17. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства

1. Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства.

2. Деятельность федеральной инспекции труда: принципы деятельности, полномочия, права и обязанности государственных инспекторов труда, ответственность государственных инспекторов. Виды федерального государственного надзора.

3. Ведомственный контроль за соблюдением трудовых прав работников.

Тема 18. Трудовые споры и порядок их разрешения

1. Трудовые споры: понятие, виды. Основные причины возникновения трудовых споров.

2. Самозащита работниками трудовых прав. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.

3. Коллективные трудовые споры: понятие, органы, особенности рассмотрения и разрешения.

4. Право на забастовку. Забастовка как крайняя мера разрешения трудового спора.

Тема 19. Юридическая ответственность сторон трудового договора

1. Понятие и общие условия юридической ответственности. Общетеоретические положения о юридической ответственности: цели, задачи, функции.

2. Общие сведения о правонарушении (понятие, состав, особенности).

Виды правонарушений.

3. Особенности юридической ответственности в сфере трудовых отношений.

4. Виды юридической ответственности, применяемые к участникам трудовых правоотношений (уголовная, административная, имущественная, материальная, дисциплинарная). Характеристика отдельных составов правонарушений.

Тема 20. Международно-правовое регулирование труда

1. Понятие, субъекты и источники международно-правового регулирования труда. История существования международно-правового регулирования труда.

2. Международная организация (МОТ): правовой статус и основные направления деятельности. Порядок деятельности, полномочия.

3. Международные договоры и конвенции в сфере регулирования труда. Применение международных договоров и конвенций в Российской Федерации.

4. Проблемы соответствия законодательства РФ о труде нормам международного права в сфере труда.

5. Международно-правовая защита прав работников и работодателей.

ПРИМЕРНЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ЗАЧЕТУ

1. Место трудового права в правовой системе РФ.
2. Предмет трудового права и его особенности.
3. Метод трудового права, его особенности.
4. Система источников трудового права. Трудовое законодательство.
5. Конституционные основы трудового права.
6. Законы как источники трудового права.
7. Подзаконные правовые акты как источники трудового права.
8. Трудовые правоотношения: понятие, особенности и виды.
9. Основания возникновения и изменения трудовых правоотношений.
10. Основания прекращения трудовых правоотношений.
11. Правоспособность и дееспособность в трудовом праве.
12. Стороны трудовых отношений.
13. Основные права и обязанности работника.
14. Основные права и обязанности работодателя.
15. Профессиональные союзы как субъект трудового права, их права и гарантии деятельности.
16. Понятие, принципы и формы социального партнерства.
17. Органы социального партнерства.
18. Коллективные договоры.
19. Соглашения в сфере труда.
20. Участие работников в управлении организацией.
21. Трудовой договор: понятие, стороны.
22. Содержание трудового договора.
23. Срок трудового договора. Срочный трудовой договор.
24. Заключение трудового договора.
25. Изменение трудового договора. Переводы и перемещения.
26. Трудовая книжка.
27. Порядок оформления приема на работу.
28. Испытание при приеме на работу.
29. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
30. Расторжение трудового договора по инициативе работника и совместной инициативе сторон.
31. Расторжение трудового договора по инициативе администрации за виновные действия работника.

32. Расторжение трудового договора при сокращении численности или штата работников организации.
33. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии виновных действий со стороны работника.
34. Расторжение трудового договора вследствие обстоятельств, не связанных с действиями сторон договора (события).
35. Расторжение трудового договора по инициативе третьих лиц.
36. Защита персональных данных работника.
37. Неполное рабочее время.
38. Сокращенная продолжительность рабочего времени.
39. Понятие рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени.
40. Работа в ночное время.
41. Сверхурочная работа.
42. Режим рабочего времени.
43. Ненормированный рабочий день.
44. Сменная работа.
45. Понятие и виды времени отдыха.
46. Отпуска. Понятие и виды.
47. Порядок предоставления отпусков.
48. Понятие и системы оплаты труда.

ПРИМЕРНЫЕ КОНТРОЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ К ЭКЗАМЕНУ

1. Трудовое право как отрасль права, отрасль науки, учебная дисциплина.
2. Предмет и метод трудового права.
3. Источники трудового права. Действие законов и иных нормативно правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, пространстве, по кругу лиц.
4. Трудовые отношения.
5. Основания возникновения, изменения и прекращения трудовых правоотношений.
6. Субъекты трудового права. Их виды и правовой статус.
7. Понятие, принципы и формы социального партнерства.
8. Трудовой договор: понятие, содержание и особенности. Отличие от гражданско-правовых договоров.
9. Заключение трудового договора.
10. Изменение трудового договора.
11. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
12. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
13. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
14. Расторжение трудового договора при сокращении численности или штата работников организации.
15. Расторжение трудового договора по инициативе третьих лиц.
16. Защита персональных данных работника.
17. Рабочее время. Понятие и виды.
18. Режим рабочего времени.
19. Понятие и виды времени отдыха.
20. Порядок предоставления отпусков.
21. Понятие и системы оплаты труда.
22. Заработная плата. Методы правового регулирования заработной платы.
23. Охрана заработной платы.
24. Оплата труда в условиях, отличающихся от нормальных.
25. Гарантии работникам при направлении в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.
26. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
27. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
28. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.

29. Поощрения за труд.
30. Дисциплинарные взыскания: виды и порядок наложения.
31. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации.
32. Обязанности работника и работодателя в области охраны труда.
33. Организация охраны труда.
34. Учет и расследование несчастных случаев на производстве.
35. Ответственность должностных лиц за нарушение трудового законодательства.
36. Материальная ответственность в трудовом праве. Условия и виды материальной ответственности.
37. Полная материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю.
38. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику.
39. Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями.
40. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
41. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
42. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.
43. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
44. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.
45. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям.
46. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.
47. Надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
48. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров.
49. Рассмотрение коллективных трудовых споров.
50. Забастовка как крайняя мера при разрешении коллективного трудового спора.
51. Международно-правовое регулирование труда.
52. Самозащита работником своих прав.

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) реферат;
- 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 (3-4), 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:

- нормативные акты;
- материалы судебной и иной правоприменительной практики;
- специальная научная литература;
- 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 – от 25 до 30 страниц машинописного текста, напечатанного через 2 интервала (1,5 в Microsoft Word).

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 возвращает ему работу для устранения недостатков.

Критериями оценки курсовой работы являются:

- степень разработанности темы;
- полнота охвата научной литературы;
- использование нормативных актов, юридической практики;
- творческий подход к написанию работы;
- правильность и научная обоснованность выводов;
- стиль изложения;
- 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.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА 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. Судебный порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
6. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
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 контроль (надзор) 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. Правовое регулирование рабочего времени.
26. Социальное партнерство в сфере труда.
27. Материальная ответственность работников.

ПРИМЕРНАЯ ТЕМАТИКА ВЫПУСКНЫХ КВАЛИФИКАЦИОННЫХ РАБОТ

1. Конституционные принципы правового регулирования труда и их реализация.
2. Особенности правового положения субъектов трудового права.
3. Процессуальные особенности увольнения работника по инициативе работодателя.
4. Основания и порядок увольнения по инициативе работника.
5. Правовое регулирование рабочего времени.
6. Правовое регулирование отпусков по законодательству РФ.
7. Нормативно-правовое регулирование дисциплины труда.
8. Процессуальные особенности рассмотрения индивидуальных трудовых споров.
9. Материальная ответственность работника.
10. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
11. Нормативно-правовое регулирование охраны труда в Российской Федерации.
12. Современное правовое регулирование заработной платы.
13. Правовые основы защиты персональных данных работников.
14. Нормативное обеспечение прав работников на охрану труда.

ОБРАЗЦЫ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ

Тест 1

1. Какие из следующих документов вправе требовать работодатель при приеме на работу:
- А. Свидетельство о браке, паспорт.
 - Б. Трудовая книжка, паспорт, военный билет.
 - В. Автобиография, характеристика.
 - Г. Диплом, военный билет, характеристика.
2. Какова минимальная продолжительность основного ежегодного отпуска:
- А. 36 календарных дней.
 - Б. 12 календарных дней.
 - В. 24 календарных дней.
 - Г. 28 календарных дней.
3. Когда решение КТС вступает в законную силу:
- А. Немедленно.
 - Б. В течение 7 дней.
 - В. В течение 3 дня по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.
 - Г. В течение 10 дней.
4. В каком размере несут ограниченную материальную ответственность работники, по вине которых причинен ущерб предприятию:
- А. Не более 1 МРОТ.
 - Б. Не более среднего месячного заработка.
 - В. Не более трех месячных заработков.
 - Г. Не более пяти МРОТ.
5. С какого возраста по общему правилу допускается прием на работу подростков:
- А. 16 лет.
 - Б. 12 лет.
 - В. 14 лет.
 - Г. 15 лет.
6. 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.
7. Трудовое право регулирует из названных отношений:
- А. Занятие индивидуальной трудовой деятельностью.
 - Б. По выполнению хозяйственных работ военнослужащими.
 - В. По совершению гражданами подрядных работ.
 - Г. По профессиональной подготовке работников.
8. Законодательство различает следующие виды рабочего времени:
- А. Договорное, неполное, сокращенное.
 - Б. Договорное, сменное, неполное.
 - В. Нормальное, сокращенное, неполное.
 - Г. Трудовое, сокращенное рабочее время.

9. Вправе ли профсоюзы представлять интересы работников, не являющихся их членами:
- А. Вправе во всех случаях.
 - Б. Не вправе.
 - В. Вправе, если получено согласие работодателя.
 - Г. Вправе, если профсоюз объединяет более половины работников.
10. Требуется ли объяснение от работника, совершившего дисциплинарный проступок:
- А. Не требуется.
 - Б. Требуется в письменном виде.
 - В. Требуется, если работник совершил прогул.
 - Г. Требуется в устной форме.
11. Заочное рассмотрение трудовых споров в КТС допускается в следующих случаях:
- А. Если этот вопрос решен КТС единолично.
 - Б. Не допускается никогда.
 - В. Только по письменному заявлению работника.
 - Г. По соглашению с работодателем.
12. При расторжении трудового договора работодатель обязан выдать трудовую книжку в следующих случаях:
- А. В день увольнения.
 - Б. В течение трех дней.
 - В. В течение пяти дней.
 - Г. В течение семи дней.
13. Какая продолжительность рабочего времени устанавливается для женщин в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях:
- А. 40 часов в неделю.
 - Б. 38 часов в неделю.
 - В. 36 часов в неделю.
 - Г. 34 часа в неделю.
14. Работникам в возрасте до 18 лет ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется в следующих случаях:
- 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.
15. Специализированным функциональным органом управления трудом является:
- А. Федеральная инспекция труда субъекта Российской Федерации.
 - Б. Министерство труда и социального развития Российской Федерации.
 - В. Государственная Дума РФ.
 - Г. Совет Федерации РФ.
16. Трудовая правосубъектность работодателя – физического лица, использующего чужой труд для удовлетворения личных потребностей возникает:
- А. С 16 лет.
 - Б. С 18 лет.
 - В. С момента подписания трудового договора.
 - Г. Нет верных вариантов.

17. Стороны должны предоставлять друг другу имеющуюся у них информацию, необходимую для ведения коллективных переговоров, не позднее:
- А. 2 недель со дня начала коллективных переговоров.
 - Б. 10 дней со дня получения соответствующего запроса.
 - В. 7 дней со дня получения соответствующего запроса.
 - Г. Нет верных вариантов.
18. Оплата труда работнику допускается:
- А. В виде расписок.
 - Б. В виде купонов.
 - В. Продукцией предприятия в размере 50% от начисленной заработной платы, за исключением продукции ограниченной в гражданском обороте.
 - Г. В виде продукции, выпускаемой организацией в размере 20% от начисленного месячного заработка, по письменному заявлению работника за исключением продукции, ограниченной в гражданском обороте.
19. Срок предупреждения работодателя при прекращении трудового договора по инициативе работника для сезонных работников составляет:
- А. 2 дня.
 - Б. 3 дня.
 - В. 5 дней.
 - Г. 2 недели.
20. Действующее трудовое законодательство различает следующие виды материальной ответственности:
- А. Коллективная и индивидуальная.
 - Б. Полная и ограниченная.
 - В. Оба варианта верны.
 - Г. Оба варианта неверны.
21. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда на предприятии возлагается на:
- А. Профсоюзный комитет.
 - Б. Вышестоящую организацию.
 - В. Работодателя.
 - Г. Государственную инспекцию труда.
22. Индивидуальные трудовые споры рассматривает:
- А. КТС.
 - Б. Профсоюз.
 - В. Трудовой арбитраж.
 - Г. Примирительная комиссия.
23. Можно ли по распоряжению работодателя взыскать с работника ущерб, причиненный имуществу организации:
- А. Нельзя: ущерб всегда взыскивается в судебном порядке.
 - Б. Можно всегда.
 - В. Можно только с согласия работника.
 - Г. Можно, в пределах среднего месячного заработка работника.
24. Трудовой распорядок на предприятиях устанавливается:
- А. Коллективным договором.

- Б. Соглашениями.
- В. Правилами внутреннего трудового распорядка.
- Г. Трудовым кодексом РФ.

25. Может ли быть увеличена установленная законом нормальная продолжительность рабочей недели:
- А. Не может.
 - Б. Может, но по соглашению сторон.
 - В. Может, если одна из сторон – юридическое лицо.
 - Г. Может, если одна из сторон – физическое лицо.

Тест 2

1. Работы по совместительству не может превышать следующей продолжительности:
- А. Не более 4 часов в день.
 - Б. Не более 5 часов в день.
 - В. Не более 6 часов в день.
 - Г. Не более 3 часов в день.
2. В какой срок работник может обратиться с иском о незаконном увольнении в суд:
- А. 3 месяца.
 - Б. 1 месяц.
 - В. Исковая давность по этим спорам не применяется.
 - Г. 1 год.
3. Представители сторон, получившие уведомление в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в них в течение следующих сроков:
- А. 10 дней.
 - Б. 3 дней.
 - В. 5 дней.
 - Г. 7 дней.
4. Обязательные предварительные и периодические медосмотры предусмотрены для лиц, работающих во вредных, тяжелых или опасных условиях труда:
- А. В возрасте 24 лет.
 - Б. Моложе 28 лет.
 - В. В возрасте 22 лет.
 - Г. Моложе 21 года.
5. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в следующий срок:
- А. 10 дней.
 - Б. 1 месяц.
 - В. 3 дня.
 - Г. 15 дней.
6. По трудовому законодательству ночным считается следующее время:
- А. С 21.00 до 7.00 часов.
 - Б. С 20.00 до 6.00 часов.
 - В. С 22.00 до 6.00 часов.
 - Г. С 20.00 до 8.00 часов.

7. К какому понятию относится определение: «Соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, своевременно и в полном объеме выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка».

- А. Коллективный договор.
- Б. Договор подряда.
- В. Трудовой договор.
- Г. Договор на оказание услуг.

8. Сообщается ли работнику приказ об удержании из заработной платы суммы ущерба:

- А. Обязательно.
- Б. Необязательно.
- В. Сообщается, если за этим последовало увольнение.
- Г. Сообщается, если наступает административная ответственность.

9. Понятие «норма труда» включает следующие нормы: 1 – выработки, 2 – времени, 3 – обработки, 4 – обслуживания.

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

10. Ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю по трудовому праву, называется следующим термином:

- А. Дисциплинарная.
- Б. Трудовая.
- В. Материальная.
- Г. Административная.

11. Трудовые споры делятся на следующие группы:

- А. Из правоотношений профоргана с работодателем.
- Б. Из правоотношений между работодателем и инспекцией труда.
- В. Из трудовых правоотношений.
- Г. Из правоотношений, возникших на основе договора подряда.

12. Трудовым законодательством установлена нормальная продолжительность рабочей недели не более:

- А. 42 часов.
- Б. 41 часа.
- В. 36 часов.
- Г. 40 часов.

13. Назовите три основных вида отпусков, предусмотренных трудовым законодательством: 1 – ежегодный основной; 2 – ежегодный дополнительный; 3 – удлиненный; 4 – без сохранения заработной платы:

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

14. Нормы трудового права характеризуются следующим способом регулирования трудовых отношений:

- А. Диспозитивным.
- Б. Императивным.
- В. Сочетанием императивного и диспозитивного способов.
- Г. Нет верных вариантов.

15. Трудовая правосубъектность работодателя – юридического лица – возникает с момента:

- А. Подписания учредительного договора.
- Б. Подписания трудового договора.
- В. Государственной регистрации.
- Г. Утверждения устава организации.

16. Коллективный договор направляется для уведомительной регистрации в течение следующего срока:

- А. 3 дней.
- Б. 5 дней.
- В. 7 дней.
- Г. 10 дней.

17. Какая из следующих систем взаимоотношений является социальным партнерством:

А. Между работником, работодателями, органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

Б. Между работниками, работодателями, органами государственной власти и органов местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

В. Между работниками, работодателем, органами государственной власти и местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работника и работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений.

Г. Нет верных вариантов.

18. К полномочиям профсоюзов относятся следующие:

- А. Защита прав и законных интересов трудящихся.
- Б. Установление более высокого уровня условий труда и быта.
- В. Восстановление нарушенных прав.
- Г. Все варианты верны.

19. Каким нормативным актом по степени обобщенности является Трудовой кодекс РФ:

- А. Комплексным.
- Б. Кодифицированным.
- В. Текущим.
- Г. Общим.

20. Проголом признается отсутствие работника на рабочем месте без уважительной причины в течение следующих сроков рабочего дня:

- А. 4 часов суммарно.

- Б. Более 4 часов подряд.
- В. 3 часов суммарно.
- Г. Более 3 часов подряд.

21. Выборный представительный орган работников направляет мотивированное мнение работодателю в течение следующих сроков:

- А. 3 дней.
- Б. 5 дней.
- В. 7 дней.
- Г. 10 дней.

22. 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.

23. Определение «деятельность граждан, не противоречащая закону и приносящая им заработок» относится к следующему понятию:

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

24. До истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по собственному желанию работник не может отозвать свое заявление в следующих случаях:

- А. Если ему не найдена замена.
- Б. Всегда.
- В. Если на его место приглашен другой работник, которому не может быть отказано в приеме на работу.
- Г. Если есть уважительная причина.

25. Основными направлениями, руководящими началами трудового права являются:

- А. Принципы трудового права.
- Б. Предмет трудового права.
- В. Метод трудового права.
- Г. Роль трудового права.

Тест 3

1. К чьей компетенции относится принятие законодательных актов, содержащих нормы трудового права:

- А. Совместного ведения РФ и субъектов РФ.
- Б. Органов местного самоуправления.
- В. Исключительно Субъектов РФ.
- Г. Исключительно Российской Федерации.

2. Рабочие и служащие могут нести материальную ответственность:

- А. Полную и ограниченную.
- Б. Полную и дополнительную.
- В. Дополнительную и основную.

Г. Основную и ограниченную.

3. К работе по совместительству допускаются лица, достигшие следующего возраста:

- А. 16 лет.
- Б. 17 лет.
- В. 18 лет.
- Г. 21 год.

4. Продолжительность ежегодного отпуска складывается из следующих отпусков:

- А. Основного и добавочного.
- Б. Основного и дополнительного.
- В. Дополнительного и учебного.
- Г. Учебного и добавочного.

5. Кем разрабатываются правила внутреннего трудового распорядка на предприятиях:

- А. Работодателем совместно с выборным профсоюзным органом.
- Б. Профсоюзным органом.
- В. Трудовым коллективом.
- Г. Вышестоящим органом.

6. На какой срок согласно ТК РФ возможно заключение срочного трудового договора:

- А. Не более 10 лет.
- Б. Не более 7 лет.
- В. Не более 5 лет.
- Г. Не более 4 лет.

7. Трудовые отношения характеризуются следующими специфическими признаками:

- А. Работа выполняется в условиях определенного трудового режима.
- Б. Работник подчинен внутреннему трудовому распорядку.
- В. Работа носит длящийся характер.
- Г. Все перечисленные признаки.

8. Основные трудовые права и обязанности работников содержатся в следующих актах:

- А. Конституции РФ.
- Б. ТК РФ.
- В. Международных договорах.
- Г. Законах субъектов РФ.

9. Неполное рабочее время устанавливается следующим актом:

- А. ТК РФ.
- Б. Конституции РФ.
- В. Соглашению сторон.
- Г. Медицинским заключением.

10. Устанавливается ли испытание при переводе на другое предприятие по соглашению между работодателями.

- А. Не устанавливается.
- Б. Устанавливается.
- В. Устанавливается на другом предприятии.
- Г. Устанавливается лицам, работающим менее года.

11. Дисциплинарное взыскание действует в следующие сроки:
А. 3 месяца.
Б. 6 месяцев.
В. 1 год.
Г. 1 месяц.
12. Для каждого работника трудовым законодательством предусмотрено предельное количество сверхурочных работ в следующих размерах.
А. 4 часа в течение 2 дней подряд и 120 часов в год.
Б. 8 часов в течение 2 дней подряд и 150 часов в год.
В. 6 часов в течение 2 дней подряд и 140 часов в год.
Г. 2 часа в течение 2 дней подряд и 110 часов в год.
13. Определение «Основные направления формирования и развития правовых норм данной отрасли и ее отдельных институтов» относится к следующим понятиям:
А. Функции трудового права.
Б. Тенденции развития трудового права.
В. Метод трудового права.
Г. Предмет трудового права.
14. Безработным считается гражданин: 1 – трудоспособный по возрасту и по состоянию здоровья; 2 – не имеющий работы и заработка; 3 – зарегистрированный службой занятости как безработный; 4 – трудоспособный учащийся любого очного учебного заведения:
А. 1, 2, 3.
Б. 2, 3, 4.
В. 1, 2, 4.
Г. 1, 3, 4.
15. Возможен ли перевод на другую работу в порядке дисциплинарного взыскания:
А. Невозможен.
Б. Возможен всегда.
В. Возможен за прогул.
Г. Возможен при появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения.
16. Вынужденный прогул работнику, незаконно уволенному с работы, оплачивается за следующее время:
А. Не более чем за 2 месяца.
Б. Не более чем за 6 месяцев.
В. В случае увольнения с грубым нарушением трудового законодательства.
Г. За все время вынужденного прогула.
17. За совершение виновных действий, которые могут служить основанием для утраты доверия со стороны работодателя, могут быть уволены следующие работники:
А. Кассиры, бухгалтеры.
Б. Кладовщики, экспедиторы.
В. Товароведы, кассиры.
Г. Все варианты верны.
18. При прекращении трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации выходное пособие выплачивается в следующем размере:
А. В размере двухнедельного пособия.
Б. Не более 3 средних месячных заработков соответствующего работника.

- В. Не ниже 3 размеров МРОТ.
Г. Нет верных вариантов.

19. Принципы трудового права имеют следующее значение:
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.

20. Кто вправе выступить инициаторами проведения коллективных переговоров:
А. Только работники.
Б. Только работодатель.
В. Профсоюз.
Г. Любая из сторон трудовых отношений.

21. Коллективный договор – это следующий правовой акт:
А. Регулирующий трудовые отношения в организации и заключаемый между работником и работодателем.
Б. Регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями.
В. Регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей.
Г. Нет верных вариантов.

22. Трудовые отношения характеризуются следующими специфическими признаками:
А. Работа выполняется в условиях определенного трудового режима.
Б. Работник подчинен внутреннему трудовому распорядку.
В. Работодатель уплачивает за него полагающиеся взносы.
Г. Все перечисленные признаки.

23. В случае рождения ребенка, регистрации брака, смерти близких родственников работникам предоставляется отпуск без сохранения заработной платы следующей продолжительности (календарных дней):
А. До 3.
Б. До 5.
В. До 7.
Г. До 10.

24. На кого возлагается обязанность проводить инструктаж по технике безопасности:
А. Службу технического надзора.
Б. Работодателя.
В. Профсоюз.
Г. Комитет по охране труда организации.

25. Какой может быть юридическая ответственность субъекта трудового права: 1 – дисциплинарной; 2 – материальной; 3 – административной; 4 – организационной.
А. 1, 2, 3.
Б. 2, 3, 4.
В. 1, 3, 4.
Г. 1, 2, 4.

Тест 4

1. Испытание при приеме на работу устанавливается:
А. Соглашением сторон.
Б. Руководителем.
В. Профсоюзной организацией.
Г. Решением суда.
2. Укажите виды дисциплинарных взысканий, установленных трудовым законодательством: 1 – замечание, 2 – выговор, 3 – строгий выговор, 4 – увольнение:
А. 1, 2, 3.
Б. 2, 3, 4.
В. 1, 2, 4.
Г. Все перечисленные.
3. К сверхурочным работам допускаются лица, достигшие следующего возраста:
А. 18 лет.
Б. 14 лет.
В. 15 лет.
Г. 16 лет.
4. Проводится ли вводный инструктаж при приеме на работу?
А. Обязательно.
Б. Необязательно.
В. С не имеющими стажа работы.
Г. С не имеющими соответствующего образования.
5. Работникам моложе 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительности (календарных дней):
А. 24.
Б. 35.
В. 31.
Г. 28.
6. Замена отпуска денежной компенсацией в части, превышающей 28 дней, осуществляется в следующем порядке:
А. По решению работника.
Б. По решению работодателя на основании заявления работника.
В. По решению гл. бухгалтера.
Г. По решению профсоюза.
7. Работодатель обязан выдать копии документов, связанных с работой, по письменному заявлению работника:
А. Немедленно.
Б. В течение 3 рабочих дней.
В. В течение 5 рабочих дней.
Г. В течение 7 рабочих дней.
8. Общим выходным днем по ТК РФ является:
А. Суббота.
Б. Воскресенье.
В. Любой день недели.
Г. Первый день отпуска.

9. Делается ли 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.
10. У работников 16-18 лет устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (часов в неделю):
А. 35.
Б. 24.
В. 30.
Г. 28.
11. Продолжительность перерыва для отдыха и питания в течение рабочего дня должна быть следующей:
А. Не более 2 часов, но не менее 1 часа.
Б. Не более 2 часов, но не менее 30 минут.
В. Не более 2 часов, но не менее 40 минут.
Г. Не более 1 часа, но не менее 30 минут.
12. Разрешается применение труда женщин на следующих работах:
А. Связанных с подъемом и перемещением тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы.
Б. Тяжелых и (или) с вредными условиями труда.
В. Подземных по санитарному и бытовому обслуживанию.
Г. На любых подземных работах.
13. Срок действия соглашения.
А. Не более 7 лет.
Б. Не более 5 лет.
В. Не более 3 лет.
Г. Нет верных вариантов.
14. Необходимые существенные условия трудового договора – это следующие:
А. Трудовая функция, место работы.
Б. Место работы, действие договора во времени, условие о заработной плате.
В. Трудовая функция, условие об обязательном социальном страховании.
Г. Все варианты верны.
15. Смена собственника имущества организации является основанием прекращения трудового договора со следующими лицами:
А. Руководителем организации.
Б. Заместителями руководителя организации и главным бухгалтером.
В. Руководителем, его заместителями и главным бухгалтером.
Г. Всеми работниками.
16. Отношения между юрисдикционными органами и спорящими сторонами относятся к следующим:
А. Социально-партнерским.
Б. По материальной ответственности.
В. По разрешению трудовых споров.

Г. По контролю (надзору) за соблюдением трудового законодательства.

17. Отпуск по беременности и родам при рождении двух и более детей составляет следующее количество дней:

- А. 70 до и 70 после родов.
- Б. 70 до и 56 после родов.
- В. 70 до и 86 после родов.
- Г. 84 до и 110 после родов.

18. Допускается ли заочное рассмотрение споров комиссией по трудовым спорам:

- А. Не допускается.
- Б. Допускается только по письменному заявлению работника.
- В. Допускается по решению работодателя.
- Г. Нет верных вариантов.

19. Государство гарантирует безработным гражданам:

- А. Выплату пособия по безработице.
- Б. Профессиональную подготовку, переподготовку.
- В. Участие в общественных оплачиваемых работах.
- Г. Все перечисленные гарантии.

20. К методам укрепления трудовой дисциплины относят следующие:

- А. Поощрение.
- Б. Наказание.
- В. Убеждение.
- Г. Все варианты.

21. 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.

22. При сокращении численности или штата работников преимущественное право на оставление на работе имеют работники:

- А. При наличии двух и более иждивенцев.
- Б. Обучающиеся без отрыва от производства по направлению работодателя.
- В. С более высокой производительностью труда и квалификацией.
- Г. Все варианты верны.

23. Для замещения временно отсутствующего работника перевести другого на неквалифицированные работы:

- А. Можно в любом случае.
- Б. Можно только по производственной необходимости с письменного согласия работника.
- В. Нельзя.
- Г. Нет верных вариантов.

24. Возмещение причиненного вреда работнику производится работодателем на основании:

- А. Положения об оплате труда.
- Б. Коллективного договора.

В. Заявления работника.

Г. Правил внутреннего трудового распорядка.

25. Оплата труда работников за работу в выходные и праздничные дни производится:

- А. В полуторном размере.
- Б. В двойном размере.
- В. В тройном размере.
- Г. Нет верных вариантов.

ЗАДАЧИ

Задача 1

На предприятии установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями. Согласно правил внутреннего трудового распорядка продолжительность ежедневной работы составляет 8 часов.

Вопрос к задаче

Какой продолжительности должен быть рабочий день у подростков в возрасте 15-16 лет?

Задача 2

Мастер цеха Жуков обратился с заявлением в комиссию по трудовым спорам в связи с тем, что работодатель обязывает его являться на работу за 30 минут до начала смены (для подготовки работ на участке), нередко ему по распоряжению работодателя приходится оставаться после смены. Имеет место работа в выходные и праздничные дни для устранения производственных неполадок.

Вопрос к задаче

Какие допущены нарушения ТК РФ работодателем?

Задача 3

Лаборант кафедры Быкова подала заявление об установлении ей режима неполного рабочего времени, мотивируя тем, что она имеет ребенка в возрасте 2 лет. Одновременно с этим она обратилась в юридическую консультацию с просьбой разъяснить, не повлечет ли работа на условиях неполного рабочего времени сокращение ее ежегодного отпуска и не скажется ли на исчислении ее трудового стажа.

Вопрос к задаче

Какой ответ следует дать Быковой?

Задача 4

Панкратов в возрасте 17 лет и 7 месяцев поступил на работу в строительную организацию. После того, как он проработал 6 месяцев, ему был предоставлен ежегодный отпуск 28 рабочих дней. Панкратов потребовал предоставления ему отпуска в размере календарного месяца, ссылаясь на то, что он поступил на работу, будучи несовершеннолетним. Однако работодатель отказалась удовлетворить требование Панкратова на том основании, что в момент возникновения права на отпуск в первом рабочем году Панкратов уже был совершеннолетним, и поэтому отпуск ему полагается на общих основаниях.

Вопрос к задаче

Как должен быть решен спор?

Задача 5

Слесарь Черняк при обработке детали допустил по небрежности поломку станка. Приказом директора ему был объявлен выговор, а бухгалтерия произвела удержание из его заработной платы в размере полной стоимости ремонта. Черняк, считая незаконным применение двух мер воздействия за один и тот же проступок, обратился в КТС.

Вопросы к задаче

Возможно ли применение одновременно дисциплинарного взыскания и материальной ответственности?

Какую материальную ответственность должен нести слесарь Черняк (ограниченную или полную)?

Задача 6

По вине закройщика Филиппова был испорчен костюм. Заказчику ателье выплатило стоимость материала в размере 800 руб. Переделка костюма обошлась ателье 120 руб. После чего его продали другому лицу за 650 руб. Среднемесячный заработок Филиппова 1100 рублей.

Вопросы к задаче

Как определить размер материальной ответственности Филиппова?

В каком порядке будет взыскан ущерб, или он откажется его возместить?

Задача 7

Работник АО «Игрისტые Вина» Зимин похитил десять бутылок шампанского.

Вопросы к задаче

Вправе ли работодатель привлечь Зимина к материальной ответственности?

Если да, то определите вид материальной ответственности, размер его возмещения.

Задача 8

Электромонтеры ООО «Верное» Осипов и Ложкин, не имеющие допуска к сварным работам, по указанию главного механика Конева установили электрооборудование. Во время проведения сварочных работ возник пожар, который электромонтеры ликвидировать не смогли.

Размер причиненного материального ущерба составил 30000 руб.

Вопросы к задаче

Определите вид материальной ответственности и размер возмещения ущерба.

Каков порядок взыскания материального ущерба с виновных работников?

Какой объем ответственности у каждого работника в данной задаче?

Задача 9

Оператор Каньгин из-за небрежного отношения к работе сломал дорогостоящий агрегат. На его ремонт затрачено 10000 руб. Стоимость замененных деталей 2000 руб. Из-за простоя агрегата предприятию были причинены убытки в размере 10000 руб.

Вопросы к задаче

Определите вид материальной ответственности.

Исчислите размер материального ущерба.

Задача 10

При проведении инвентаризации в секции «Женская обувь» универсама, персонал которой состоит из двух человек, с которыми администрация универсама заключила договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, была выяв-

лена недостача в сумме 14000 руб. Заработок первого работника – 12000 руб., второго – 10000 руб. Первый проработал 30 дней, второй – 20 дней.

Вопросы к задаче

Какие факторы определяют размер возмещения ущерба каждым из работников при коллективной (бригадной) материальной ответственности?

Задача 11

Леонтьев работал в продовольственном магазине сторожем. Во время дежурства он покинул свое рабочее место и в это время в магазине произошла кража. Были похищены продукты на сумму 7000 руб. Работодатель предъявил Леонтьеву иск о возмещении всей суммы похищенного, ссылаясь на заключенный с ним письменный договор о полной материальной ответственности.

Вопрос к задаче

Какое решение должен вынести суд?

Задача 12

Тульников был принят на работу сменным инженером механического цеха авторемонтного завода с месячным испытательным сроком. Через три недели он был уволен как не выдержавший испытания. Тульников обратился в КТС с заявлением о восстановлении на работе. В заявлении он указал, что за три недели работы ему никто ни разу не сделал ни одного замечания по работе. Председатель КТС в приеме заявления отказал, сославшись на то, что в пределах испытательного срока вопрос о пригодности работника решает работодатель. Тульников обратился в прокуратуру района.

Вопрос к задаче

Каким должен быть ответ прокурора?

Задача 13

Ленская работала заведующей овощным складом. В ее подчинении работников на складе не было. В период нахождения Ленской в отпуске по беременности и родам был издан приказ о переводе ее на работу в заготовительную контору. По возвращению из отпуска она к новой работе не приступила. Последовал приказ об ее увольнении по п.п. «а» п. 6 ст. 81 ТК РФ. Ленская обратилась с иском в суд о восстановлении на работе и о выплате заработной платы за время вынужденного прогула.

Вопрос к задаче

Какое решение должен вынести суд?

Задача 14

Повар столовой Сергеев был уволен с работы за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей по п. 5 ст. 81 ТК РФ без предварительного согласия профсоюзной организации. Считая увольнение неправомерным, Сергеев обратился в суд. В исковом заявлении он указал, что трудовую дисциплину он не нарушал, работал добросовестно и был уволен за критику.

Вопросы к задаче

Какие нормативные акты регулируют порядок рассмотрения трудовых споров?
Как следует решить спор?

Задача 15

В связи с составлением годового отчета бухгалтер Гордеев работал сверхурочно в период с 8 по 20 января. Поскольку работодатель отказался выплатить ему денежную компенсацию за сверхурочную работу, то он обратился в КТС. На заседании комиссии по трудовым спорам, состоящей из 6 человек, присутствовало 5. Комиссия большинством голосов отказала в удовлетворении просьбы Гордеева.

Вопрос к задаче

Каков порядок рассмотрения спора в КТС?

Задача 16

Заведующая технической библиотекой завода Кравцова была уволена по собственному желанию. Через месяц после увольнения Кравцова обратилась с иском в суд о восстановлении на работе, объясняя, что заявление об увольнении она подала под давлением работодателя, когда ее предупредили, что иначе она будет выселена с ведомственной жилой площади.

Вопрос к задаче

Определите орган, компетентный рассматривать этот спор.

Задача 17

Мастер Сидоров был уволен с работы за появление на работе в нетрезвом состоянии. Считая увольнение неправомерным, Сидоров обратился с иском о восстановлении на работе в суд, указывая на то, что был уволен без санкции профсоюзной организации.

Вопрос к задаче

Решите спор.

Задача 18

Приказом по заводу начальнику цеха Ноженко был объявлен выговор за срыв производственного задания. Поскольку невыполнение плана цехом вызвано несвоевременной поставкой сырья смежниками, Ноженко обжаловал приказ в суд. Судья отказал в приеме заявления, сославшись на то, что данный спор находится не в компетенции суда.

Вопрос к задаче

Дайте правовую оценку указанной ситуации.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Список нормативных актов

1. Конституция Российской Федерации, 1993.
2. Трудовой кодекс Российской Федерации, 2001.
3. Гражданский кодекс Российской Федерации, ч. 1, 1994.
4. Гражданский кодекс Российской Федерации, ч. 2, 1996.
5. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации, 2001.
6. Уголовный кодекс Российской Федерации, 1996.
7. Федеральный закон от 24.07. 1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
8. Федеральный закон от 12.01. 1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
9. Федеральный закон от 14.11. 2002 № 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».
10. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключить письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности».
11. Конвенция МОТ №158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (Женева, 22 июня 1982).
12. Постановление Правительства Российской Федерации от 30.07.2004 № 401 «О федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору».
13. Постановление Правительства Российской Федерации от 30.06.2004 № 322 «Об утверждении Положения о федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека».
14. Постановление Правительства Российской Федерации от 30.06.2004 № 324 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости».
15. Постановление Правительства Российской Федерации от 06.02. 1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».
16. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».
17. Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц, моложе восемнадцати лет».

18. Постановление Минтруда Российской Федерации от 17.04.1999 № 7 «Об утверждении норм предельно допустимой нагрузки для лиц, моложе восемнадцати лет, при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

19. Приказ Минздравсоцразвития Российской Федерации от 26.04.2011 № 324Н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест».

Акты судебных органов

20. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 16.11.2006 № 52 «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю».

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

Список нормативно-правовых актов о труде

Конституция РФ, 1993.

Трудовой кодекс РФ, 2001.

Гражданский кодекс РФ, 1994, 1996 (ч. 1, 2).

Гражданский процессуальный кодекс РФ, 2002.

Закон РФ № 1032-1 от 19.04.91 «О занятости населения в РФ».

ФЗ РФ от 29.12.2006 № 255-ФЗ «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».

ФЗ РФ от 16.07.99 № 165-ФЗ «Об основах обязательного социального страхования».

ФЗ РФ от 24.07.98 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

ФЗ РФ от 12.01.96 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

ФЗ РФ от 27.11.02 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей».

ФЗ РФ от 01.05.99 № 92-ФЗ «О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

Закон Амурской области от 5.10.98 № 99-ОЗ «Об охране труда в Амурской области».

Постановление Правительства Российской Федерации от 30.07.04 № 401 «О федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору».

Постановление Правительства Российской Федерации от 30.06.04 № 322 «Об утверждении положения о федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека».

Положение о федеральной службе по труду и занятости, утвержденное Постановлением Правительства РФ № 324 от 30.06.04.

Постановление Правительства РФ № 105 от 06.02.93 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

Постановление Правительства Российской Федерации № 162 от 25.02.00 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

Постановление Правительства РФ № 473 от 20.06.01 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

Постановление Министерства труда и социального развития РФ № 7 от 07.04.99 «Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц, моложе восемнадцати лет при подъеме и перенесении тяжестей вручную».

Приказ Министерства труда и социального развития Российской Федерации от 26.04.11 № 324н «Об утверждении порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда».

Методические рекомендации по разработке государственных нормативных требований охраны труда, утвержденные Постановлением Минтруда России № 80 от 17.12.02.

Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций. Совместное Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ № 1/29 от 13.01.03.

Судебная практика

Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 2 от 17.03.04 «О применении судами Российской Федерации ТК РФ» (в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ № 63 от 28.12.2006) // Бюллетень Верховного Суда РФ. – 2004. – № 6.

Основная учебная литература

Орбев, В.М. Трудовое право / В.М. Орбев, Д.А. Яковлев. – СПб.: Питер, 2009.

Трудовое право / под ред. Ф.Г. Мышко. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА; Закон и право, 2009. – 496 с.

Трудовое право / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Смигиревой. – Изд. 4-е, перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 616 с.

Дополнительная литература

Бердычевский, В.С. Трудовое право: Учеб. пособие. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – Ростов н/Д.: Феникс, 2009. – 507 с.

Голенко, Е.Н. Трудовое право: вопросы и ответы / Е.Н. Голенко, В.И. Ковалев. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: Юриспруденция, 2003. – 238 с.

Магницкая, Е.В. Трудовое право / Е.В. Магницкая, Е.Н. Евстигнеев. – СПб.: Питер, 2006. – 144 с.

Миронов, В.И. Трудовое право. – СПб.: Питер, 2009. – 864 с.

Никонов, Д.А. Трудовое право: курс лекций / Д.А. Никонов, А.В. Стремоухов. – М.: Норма, 2007. – 432 с.

Рыженков, А.Я. Трудовое право России. – М.: Юрайт; Высшее образование, 2009. – 523 с.

Трудовое право РФ / под ред. А. К. Исаева. – Изд. 2-е, стер. – М.: Омега-Л, 2006. – 424 с.

Трудовое право: Курс лекций / под ред. Д.Н. Алябьева. – Изд. 2-е, стер. – М.: Омега-Л, 2006. – 258 с.

Трудовое право России: Практикум / под ред. К.Н. Гусова. – Изд. 3-е, перераб. и доп. – М.: Проспект, 2009. – 253 с.

Трудовое право России / под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. – Изд. 2-е, перераб. и доп. – М.: Норма, 2007. – 656 с.

Чанов, С.Е. Некоторые вопросы ограничения трудового договора от контрактов государственных и муниципальных служащих // Трудовое право. – 2008. – № 2.

Ершова, Е.А. Обычаи, содержащие нормы трудового права // Трудовое право. – 2008. – № 3.

Ершова, Е.А. Нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права // Трудовое право. – 2008. – № 1.

Ершова, Е.А. Нормативные правовые акты работодателя, содержащие нормы трудового права // Трудовое право. – 2007. – № 12.

Ершова, Е.А. Федеральные законы и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права // Трудовое право. – 2007. – № 11.

Ершова, Е.А. Источники и формы трудового права России // Трудовое право. – 2007. – № 10.

Ершова, Е.А. Конституция Российской Федерации как основополагающий источник трудового права // Трудовое право. – 2006. – № 11.

Ершова, Е.А. Заключение срочного трудового договора // Трудовое право. – 2007. – № 2.

Ершова, Е.А. Расторжение трудового договора по инициативе работника // Трудовое право. – 2007. – № 3.

Петров, А.Я. Права профсоюзов в сфере труда и гарантии их реализации // Трудовое право. – 2007. – № 5.

Петров, А.Я. Трудовой договор – институт современного российского трудового права и его совершенствование // Трудовое право. – 2008г. – № 1.

Слугина, Н.П. Работники с семейными обязанностями как специальные субъекты трудового права // Трудовое право. – 2006. – № 10.

Васильев, В.А. Представительство несовершеннолетних работников: теория и практика развития // Трудовое право. – 2006. – № 9.

Зайцева, О.Б. Проблемы трудовой правосубъектности медицинских и педагогических работников // Трудовое право. – 2006. – № 5.

Михайлов, А.В. Нетипичные формы дискриминации в трудовой деятельности // Трудовое право. – 2007. – № 5.

Михайлов, А.В. Увольнение работника // Трудовое право. – 2008. – № 2.

Устинова, С.А. Проблемы применения оснований увольнения работника как меры дисциплинарной ответственности на современном этапе развития трудового законодательства // Трудовое право. – 2008. – № 2.

Колосовский, А.В. Особенности приема на работу и увольнения руководителя организации // Трудовое право. – 2008. – № 2.

Шайхутдинова, Н.П. Прекращение трудового договора при реорганизации предприятия путем присоединения // Трудовое право. – 2007. – № 2.

Парягина О.А. Массовое увольнение работников // Трудовое право. – 2007. – № 2.

СОДЕРЖАНИЕ

<i>ВВЕДЕНИЕ</i>	3
Программа курса	8
Краткое содержание лекций	14
Планы практических занятий	121
Примерные контрольные вопросы к зачету	129
Примерные контрольные вопросы к экзамену	131
Методические рекомендации по выполнению курсовых работ	133
Примерная тематика курсовых работ	135
Примерная тематика выпускных квалификационных работ	136
Образцы тестовых заданий	137
Задачи	151
<i>БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК</i>	155

Павел Григорьевич Алексеенко,

доцент кафедры гражданского права АмГУ, канд. юрид. наук

Елена Геннадьевна Черкашина,

доцент кафедры гражданского права АмГУ

Трудовое право России. Учебно-методическое пособие.

Изд-во АмГУ. Подписано к печати 10.10.13. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 9,3.

Тираж 100. Заказ 442.

Отпечатано в типографии АмГУ.