

Министерство образования и науки РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
АМУРСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
(ФБГОУ ВО «АМГУ»)

ТРУДОВОЕ ПРАВО

сборник учебно-методических материалов
для направления подготовки 38.03.04 - «Государственное и
муниципальное управление»

Благовещенск, 2017

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

Составитель: Алексеенко П.Г.

Трудовое право: сборник учебно-методических материалов для направления подготовки
38.03.04. Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2017.

- © Амурский государственный университет, 2017
- © Кафедра гражданского права, 2017
- © Алексеенко П.Г.

Методические указания по изучению теоретического курса

Важной формой усвоения знаний по курсу является лекция. Работа студента над лекцией состоит из трех этапов. Первый из них подготовка к лекции, т. е. самостоятельное ознакомление с материалом следующей лекции при помощи учебника и др. источников. Подобный подход существенно облегчит восприятие материала, будет способствовать более глубокому его усвоению.

Главная стадия – это прослушивание лекции. Для того чтобы усвоить основные положения лекции, запомнить ее, необходимо конспектировать излагаемый материал. Следует помнить, что конспект – это не стенографирование лекции, а сокращенная запись главного. Подзаголовки разделов лекции, новые имена и понятия, определения и наиболее важные обобщающие выводы следует записывать полностью, иначе потом их будет трудно воспроизвести. Точно также должны быть полностью воспроизведены ссылки на правовые акты и специальную литературу. Аргументация общих юридических положений, обоснования и доказательства выводов, характеристика предметов или явлений могут быть записаны сокращенно. Важно также отчетливо представить себе и воспроизвести в записи внутреннюю связь между отдельными аргументами, чтобы вся аргументация или характеристика была записана как стройное целое. Иллюстративный материал-факт, примеры, казусы можно записывать совсем кратко. В тетради, предназначенной для конспектирования лекций, следует оставлять поля с таким расчетом, чтобы после прочтения лекционного материала можно было сделать примечания, исправления, дополнения, привести примеры.

Третий этап работы студента над лекцией это своевременная работа над конспектом, которая позволит не только исправить оплошности в записях, но и прочнее усвоить материал лекции.

Тема 1. Общие сведения о трудовом праве

Трудовое право относительно молодая отрасль российского права. Начало его возникновению можно отнести к отмене крепостного права на Руси, когда освобожденные крестьяне, измученные беспощадной эксплуатацией прежних хозяев, стали искать лучшей жизни в городских поселениях где устраивались на работу к хозяевам заводов, фабрик, ремесленных мастерских. Однако и здесь они столкнулись с вечным противоречием между трудом и капиталом по которому наниматель желая получить от нанятого им работника больше, предлагал взамен как можно меньше. На этом противоречии между сторонами трудовых отношений постепенно нарастал конфликт, влекущий за собой массовые акции неповиновения рабочих, которые добивались признания прав и законных интересов, что и вынуждало правительства из страха быть свергнутыми, принимать меры к урегулированию отношений между сторонами трудовых отношений. Время от времени стали издаваться нормативные акты, направленные на сглаживание социальных напряжений. В конечном итоге появились нормативные акты – устанавливающие определенные гарантии трудовых прав и свобод и защищающие их от произвола работодателей.

Таким образом, трудовое право представляет собой совокупность норм и правил, регулирующих трудовые, а также непосредственно связанные с трудовыми, иные общественные отношения.

Приступая к изучению трудового права, необходимо уяснить что такое «труд» и какова его роль в развитии общества. Необходимо знать, что трудовое право регулирует отношения по труду лишь в общественной организации труда. Поэтому необходимо усвоить, что такое общественная организация труда. От других смежных отраслей права, трудовое право надо отграничивать по предмету и методу правового регулирования.

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

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

Приступая к рассмотрению вопроса об источниках трудового права, необходимо уяснить понятие «источника права». Это результаты деятельности уполномоченных органов государства, то есть источники права в формальном смысле.

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

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

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

В настоящее время законодательство о труде состоит из Трудового Кодекса РФ и принятых в соответствии с ним федеральных законов. Наряду с федеральными в его состав входят и законы субъектов РФ, которые не должны ухудшать положение работника по сравнению с ТК РФ и иными федеральными законами. В систему актов о труде входят и подзаконные акты, а также коллективные договоры, соглашения и локальные акты о труде.

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

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

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

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

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

Заметное место в иерархии федеральных актов занимают ведомственные акты. Среди них особое место принадлежит актам Минтруда России, которые устанавливают некоторые условия труда, определяют типовые нормы труда, утверждают единый тарифно-квалификационный справочник, квалификационные справочники должностей руководителей и специалистов отдельных отраслей экономики.

Значительную роль в правовом регулировании трудовых отношений выполняют локальные нормативно-правовые акты, которые принимаются работодателем. Эти акты действуют в рамках данной организации, адресованы неопределенному кругу работников данной организации. Среди них можно назвать такие как: правила внутреннего трудового распорядка, положение об оплате труда, инструкции по охране труда и другие. От нормативно-правовых локальных актов следует отличать акты применения права, которые адресованы конкретным работникам организации например, приказ о приеме на работу, приказ о поощрении или привлечении к дисциплинарной ответственности работника и др.

Важно отметить, что трудовое право основано и развивается в соответствие с принципами, являющимися фундаментом для понимания сущности трудового права.

Принципы трудового права это основные идеи, исходные начала или общие положения, определяющие единство и общую направленность развития отрасли.

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

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

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

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

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

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

Во вторую группу входят принципы обеспечения надлежащих условий труда. К ним относят принципы обеспечения каждого работника на справедливые условия труда, равенства прав и возможностей работников, обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату заработной платы, обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов, обеспечение права работников на участие в управлении организацией, социальное

партнерство, обязанности возмещения вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей. Рассматривая принцип обеспечения права каждого работника на справедливые условия труда, необходимо знать, что под справедливыми условиями труда понимают – обеспечение права на отдых и ограничение рабочего времени, а также обеспечения права на охрану труда. Принцип социального партнерства охватывает весь механизм правового регулирования трудового и иных, тесно связанных с ним, отношений. В рамках социального партнерства принимают нормативные акты, регулирующие отношения в отдельном коллективе, а также соглашения, заключаемые на федеральном, отраслевом, межотраслевом, территориальном уровнях.

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

Тема 2. Субъекты трудового права. Правоотношения в трудовом праве.

Изучение данной темы следует начать с понятия субъектов трудового права, под которыми понимают участников общественных отношений, регулируемых трудовым правом. Субъекты трудового права наделяются таким свойством, как правовой статус. В содержание правового статуса входят следующие элементы: 1) трудовая правосубъектность; 2) основные права и обязанности; 3) юридические гарантии трудовых прав и обязанностей; 4) ответственность за нарушение трудовых обязанностей.

В теории трудового права выделяют две категории субъектов – основные и иные. К основным субъектам относят работника и работодателя, а к иным – участников так или иначе связанных с регулированием трудовых отношений.

Работники относятся к самым многочисленным субъектам трудового права. В соответствии со ст. 20 ТК РФ, работником может быть только физическое лицо, обладающее трудовой правосубъектностью.

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 общего образования либо получающего общее образование трудовой договор могут заключать лица, достигшие возраста 15 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вред жизни и здоровью.

С согласия одного из родителей (попечителя) или органа опеки и попечительства трудовой договор может быть заключен с учащимся, достигшим возраста 14 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не препятствующего освоению образовательной программы.

В организациях кинематографии, театрах, театральных и концертных организациях, цирках допускается с согласия одного из родителей (опекуна) и разрешения органа опеки и попечительства заключение трудового договора с лицами, не достигшими возраста 14 лет, для участия в создании и (или) исполнении произведений искусства без ущерба здоровью и нравственному развитию. В разрешении органа опеки и попечительства указываются максимально допустимая продолжительность ежедневной работы и другие условия, в которых может выполняться работа.

Трудовой договор от имени работника в этом случае подписывается его родителем (опекуном).

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

Трудовая правосубъектность юридического лица наступает с момента регистрации. После регистрации в качестве юридического лица организация может принимать на работу сотрудников, формировать трудовой коллектив и осуществлять соответствующую производственную деятельность.

Физическое лицо может выступать работодателем, когда оно осуществляет предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, а также частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты, и иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию, вступившие в трудовые отношения с работниками в целях осуществления указанной деятельности.

Работодателем, физическим лицом может стать также гражданин не являющийся индивидуальным предпринимателем, который принимает на работу граждан с целью удовлетворения личных потребностей: домработницу, гувернантку, секретаря, помощника и т. п.

Закон устанавливает возраст, по достижении которого гражданин может выступать в роли работодателя – 18 лет. Несовершеннолетние в возрасте от четырнадцати до восемнадцати лет, могут заключать трудовые договоры с работниками при наличии собственных доходов и с письменного согласия своих законных представителей (родителей, опекунов, попечителей).

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

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

Рассматривая виды трудовых правоотношений, особое внимание следует уделить классификации правоотношений на непосредственно трудовые и производные от трудовых. Выделяют несколько видов правоотношений производных от трудовых: отношения по занятости и трудоустройству, организационно-управленческие отношения, отношения по участию работников и их представителей в управлении организацией; отношения по отбору, профессиональной подготовке кадров на производстве; отношения по материальной ответственности сторон трудового договора; социально-партнерские отношения; отношения по надзору и контролю за соблюдением трудового законодательства и требований охраны труда, отношения по разрешению трудовых споров; отношения в области социального страхования и др. Государство, как субъект трудового права, осуществляет свои функции через органы государственной власти. Органы государственной власти принимают нормативные акты, в которых содержатся обязательные для сторон трудовых правоотношений правила поведения, а также осуществляют контроль за их соблюдением. К ним относятся органы службы занятости, органы социального страхования, надзорные и иные органы.

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

Необходимо отметить, что правовой статус профсоюзов как субъекта трудового права определяется применительно к их органам. Эти органы, и, прежде всего профкомы

организаций, признаются законными представителями прав и интересов наемных работников. В тех общественных отношениях, где профком выступает в качестве субъекта трудового права, он представляет интересы соответствующего профсоюзного коллектива наемных рабочих и служащих. При этом он либо реализует свои собственные права (например, при осуществлении контроля за охраной труда), либо действует от имени соответствующего трудового коллектива (например, при разработке и подписании коллективного договора).

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

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

Трудовые правоотношения следует отличать от других правоотношений в сфере гражданского права, связанных с трудом. Объектом трудовых отношений является сам процесс труда, а гражданско-правовых отношений – выполнение индивидуального конкретного задания т.е. конечный овеществленный результат труда.

Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда.

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

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

Под социальным партнерством понимают систему взаимоотношений между работниками (их представителями), работодателями (их представителями), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленной 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 специфические принципы, которые определяют его основные черты. К основным принципам социального партнерства относятся: равноправие представителей субъектов социального партнерства, полномочность представителей субъектов социального партнерства, добровольности принятия обязательств, реальность принимаемых сторонами обязательств, уважение и учет интересов сторон.

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

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

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

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

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

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

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

В ст. 27 ТК РФ закреплены формы, в которых может осуществляться социальное партнерство. К ним относят: 1) коллективные переговоры по подготовке проектов коллективных договоров, соглашений и их заключению; 2) взаимные консультации (переговоры) по вопросам регулирования трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними, отношений, обеспечения гарантий трудовых прав работников и совершенствования трудового законодательства; 3) участие работников, их представителей в управлении организацией; 4) участие представителей работников и работодателей в досудебном разрешении трудовых споров. Перечень форм социального партнерства, закрепленный в ст. 27 ТК РФ, не исчерпывающий. Стороны вправе осуществлять взаимодействие и в других формах, прямо не предусмотренных законом.

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

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

Инициатором начала коллективных переговоров вправе выступить любая из сторон. Представители стороны, получившие от другой стороны уведомление в письменной форме о начале коллективных переговоров, обязаны вступить в переговоры в

течение 7 календарных дней со дня получения уведомления. Днем окончания коллективных переговоров является дата подписания коллективного договора, соглашения либо протокола разногласий.

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

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

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

Соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях.

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

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

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

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

Установление такой процедуры распространения действия соглашения связано с определенной слабостью российских организаций работников и работодателей и активной ролью государства в процессе становления системы социального партнерства.

Тема 4. Трудовой договор.

Положения Трудового кодекса Российской Федерации о трудовом договоре реализуют одно из основных прав человека и гражданина – право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию. Мировая цивилизация не знает лучшей юридической формы воплощения свободы труда в трудовых отношениях, чем трудовой договор, который, с одной стороны, дает возможность

каждому выполнять работу, в наибольшей степени соответствующую его интересам, а с другой – учитывает потребности работодателя, который имеет возможность принять на работу наиболее подходящих ему работников.

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

Законодатель определяет трудовой договор как 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.

Согласно ст. 67 ТК РФ трудовые договоры заключаются в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр передается работнику, а другой храниться у работодателя.

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

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

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

Исходя из этого, можно выделить следующие признаки трудового договора:

1. Предметом является труд как процесс, т. е. непосредственная реализация человеком способности к труду.
2. На работника распространяются правила внутреннего трудового распорядка организации.
3. Трудовая деятельность имеет длящийся характер.
4. Трудовая функция может быть реализована только самим работником,
5. Работником может быть только физическое лицо.

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

Характеризуя содержание трудового договора, законодатель вводит понятие существенных условий трудового договора. Существенные условия трудового договора в свою очередь делятся на обязательные и дополнительные. К обязательным условиям трудового договора относят: трудовая функция, место работы, действие договора во времени; оплата труда и др.. Дополнительные условия становятся необходимыми в силу того, что на их включении в трудовой договор настаивает одна из сторон.

В соответствии с действующим законодательством документы, необходимые при приеме на работу можно разделить на две группы: А) предъявляемые при поступлении на любую работу и Б) предъявляемые в случае, если работник или выполняемая работа обладают какими-либо особенностями. К первой группе относятся: 1) паспорт; 2) трудовая книжка; 3) свидетельство государственного пенсионного страхования. Ко второй

группе относят: 1) документы воинского учета (для лиц подлежащих призыву и военнообязанных); 2) документы об образовании, квалификации (при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки); 3) справку о наличии либо отсутствии судимости или уголовного преследования (предъявляются в случаях, установленных законом).

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

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

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

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

Ст. 74 ТК РФ предусматривает временные переводы на другую работу, осуществляемые в одностороннем порядке по инициативе работодателя. Согласие работника в данном случае не требуется. Основанием для такого перевода является производственная необходимость. Перевод в данном случае возможен только на 1 месяц с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе. Краткие сроки перевода призваны компенсировать отступление от общего правила, заключающегося в том, что переводы осуществляются без согласия работника. Однако если новая работа требует более низкой квалификации, то перевод может быть только с письменного согласия.

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

Трудовой договор может быть прекращен только по основаниям, указанным в законе (ст. 77, ст. 81 ТК РФ).

Прекращение трудового договора необходимо отличать от отстранения от работы, под которым понимают временное недопущение работника к исполнению трудовых обязанностей. Ст. 76 ТК РФ предусмотрена обязанность отстранить работника: появившегося на работе в состоянии алкогольного, наркотического или токсического опьянения; не прошедшего в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда; не прошедшего в установленном порядке обязательный предварительный или периодический медицинский осмотр; при выявлении в соответствии с медицинским заключением противопоказаний для выполнения работником работы,

обусловленной трудовым договором; по требованиям органов и должностных лиц, уполномоченных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами, и других случаях, предусмотренных федеральными законами. Работник отстраняется на весь период до устранения обстоятельств, явившихся причиной отстранения. Заработная плата сохраняется только в случае, если обстоятельства, явившиеся причиной отстранения, возникли не по вине работника и в случаях, предусмотренных федеральными законами.

Тема 5. Рабочее время и время отдыха

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

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

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

Сокращенное рабочее время – это уменьшение нормы рабочего времени по сравнению с нормальным, устанавливается федеральным законом для отдельных категорий работников.

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

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

Знание вопроса о видах и порядке учета рабочего времени помогает 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 данным видам работ.

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

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

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

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

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

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

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

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

В соответствии со ст. 116 ТК РФ дополнительные отпуска предоставляются: 1) работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; 2) работникам, имеющим особый характер работы; 3) работникам с ненормированным рабочим днем; 4) работникам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Кроме случаев, прямо предусмотренных законом, организации с учетом своих финансовых возможностей могут самостоятельно устанавливать дополнительные отпуска для своих работников. В соответствии со ст. 120 ТК РФ общая продолжительность 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 по просьбе работника. При наличии одних оснований работодатель обязан предоставить работнику соответствующий отпуск, а при наличии других – работодатель имеет право его предоставить.

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

Тема 6. Правовые вопросы оплаты труда

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

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

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

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

Необходимо обратить внимание на тарифную систему оплаты труда, под которой понимают совокупность нормативов, при помощи которых производится дифференциация заработной платы различных категорий работников в зависимости от сложности, интенсивности, условий труда, природно-климатических условий выполнения работ. Элементами тарифной системы оплаты труда являются тарифно-квалификационные справочники работ и 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 данной работы и разряды, соответствующие той или иной работе. Тарифно-квалификационные справочники состоят, как правило, из двух разделов: в первом дается характеристика наиболее типичных работ, которые должен выполнять рабочий данной профессии и данного разряда, а во втором — основные требования к квалификации рабочего с указанием тех навыков и знаний, которыми он должен обладать.

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.

При изучении правовой организации оплаты труда необходимо уяснить системы оплаты труда, которые применяют на предприятиях. Под системой оплаты труда понимают способ установления зависимости величины заработной платы от количества и

качества, а также результатов труда. В настоящее время применяются две системы оплаты труда: повременная и сдельная.

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

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

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

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

В ст. 136 ТК РФ закреплен порядок, сроки и место выплаты заработной платы.

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

Заработная плата за время отпуска должна быть выплачена не позднее, чем за три дня до начала отпуска.

При увольнении с работником должен быть произведен полный расчет в день увольнения. Если работник в день увольнения не работал, соответствующие суммы должны быть выплачены не позднее следующего дня после предъявления им требований о расчете. В случае спора о размере сумм, причитающихся работнику при увольнении, работодатель, во всяком случае, обязан в указанный срок выплатить не оспариваемую им сумму (ст. 140 ТК РФ).

Завершая изучение данной темы, следует обратить внимание на то, что трудовое законодательство содержит нормы, направленные на защиту заработной платы. Речь идет об обеспечении неприкосновенности заработной платы, своевременной ее выплате и др. В

коллективном договоре и соглашениях могут быть предусмотрены и иные способы охраны заработной платы, не указанные в законе.

Тема 7. Гарантии и компенсации

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Так, граждане освобождаются от работы с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка по месту постоянной работы в размере не более 1000 руб., а также им возмещаются расходы, связанные с наймом (поднаймом) жилья и оплатой проезда от места жительства (работы) и обратно и командировочные расходы на время медицинского освидетельствования, обследования или лечения, чтобы решить вопрос о постановке их на воинский учет, обязательной подготовке к военной службе, призыве или добровольном поступлении на военную службу, призыве на военные сборы, а также на время исполнения ими других обязанностей, связанных с воинским учетом, обязательной подготовкой к военной службе, призывом или добровольным поступлением на военную службу и призывом на военные сборы (ст. 6 Закона).

На время прохождения военных сборов граждане освобождаются от работы с сохранением за ними места постоянной работы и выплатой среднего заработка по месту постоянной работы в размере не более 1000 руб. Им выплачивается также оклад по воинской должности, предусмотренной штатом воинской части, корабля, учреждения,

организации Вооруженных Сил РФ, других войск, воинских формирований и органов, оклад по воинскому званию и возмещаются командировочные расходы за время нахождения в пути (ст. 6 Закона).

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

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

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

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

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

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

К числу гарантий, связанных с расторжением договора, в первую очередь относят предупреждение о предстоящем увольнении по ликвидации организации и сокращению численности или штата. В соответствии со ст. 180 ТК РФ работник должен быть предупрежден не позднее, чем за 2 месяца до увольнения. С письменного согласия работника работодатель может расторгнуть трудовой договор без предупреждения за 2 месяца с одновременной выплатой дополнительной компенсации. Для того чтобы не допустить злоупотребления со стороны работодателя законодатель в ст. 179 ТК РФ закрепляет, каким категориям граждан дается преимущественное право в оставлении на работе при сокращении численности или штата работников.

Тема 8. Трудовая дисциплина

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Следует знать меры дисциплинарного взыскания за нарушение трудовой дисциплины. Действующее законодательство предусматривает следующие виды: замечание, выговор и увольнение. Право выбора конкретного дисциплинарного взыскания из числа предусмотренных законодательством принадлежит руководителю организации. Однако при этом должна учитываться степень тяжести совершенного проступка,

обстоятельства, при которых он совершен, предшествующее поведение работника и пр. В случае применения такой меры взыскания как увольнение необходимо учитывать, что оно допускается лишь в случаях, прямо предусмотренных ТК РФ или иными федеральными законами.

Порядок привлечения к дисциплинарной ответственности установлен ст. 193 ТК РФ. В соответствии с ней работодатель до применения дисциплинарного взыскания должен потребовать от работника объяснения в письменной форме. Однако отказ работника дать письменное объяснение не может служить препятствием для применения дисциплинарного взыскания. При отказе работника дать письменное разъяснение по существу совершенного проступка составляется акт с указанием присутствовавших при отказе свидетелей.

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

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

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

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

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

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

Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

При нарушении работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, работодатель обязан выплатить их с уплатой процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой действующей в это время ставки рефинансирования

Центрального банка РФ от не выплаченных в срок сумм за каждый день задержки начиная со следующего дня после установленного срока выплаты по день фактического расчета включительно. Конкретный размер выплачиваемой работнику денежной компенсации определяется коллективным или трудовым договором.

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

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

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

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

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

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

Тема 10. Профессиональная подготовка и повышение квалификации. Профессиональные стандарты.

Необходимость подготовки работников (профессиональное образование и профессиональное обучение) и дополнительного профессионального образования для собственных нужд определяет работодатель.

Подготовка работников и дополнительное профессиональное образование работников осуществляются работодателем на условиях и в порядке, которые определяются коллективным договором, соглашениями, трудовым договором.

Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников в порядке, установленном [статьей 372](#) настоящего Кодекса для принятия локальных нормативных актов.

В случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, работодатель обязан проводить

профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности.

Работникам, проходящим подготовку, работодатель должен создавать необходимые условия для совмещения работы с получением образования, предоставлять гарантии, установленные **трудовым законодательством** и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором.

Работники имеют право на подготовку и дополнительное профессиональное образование, которое реализуется путем заключения договора между работником и работодателем.

Работодатель - юридическое лицо (организация) имеет право заключать с лицом, ищущим работу, или с работником данной организации ученический договор на получение образования без отрыва или с отрывом от работы.

Ученический договор с работником данной организации является дополнительным к трудовому договору.

Ученический договор должен содержать: наименование сторон; указание на конкретную квалификацию, приобретаемую учеником; обязанность работодателя обеспечить работнику возможность обучения в соответствии с ученическим договором; обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре; срок ученичества; размер оплаты в период ученичества. Ученический договор может содержать иные условия, определенные соглашением сторон. Ученический договор заключается на срок, необходимый для получения данной квалификации, в письменной форме в двух экземплярах, действует со дня, указанного в этом договоре, в течение предусмотренного им срока.

Действие ученического договора продлевается на время болезни ученика, прохождения им военных сборов и в других случаях, предусмотренных **федеральными законами** и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации.

В течение срока действия ученического договора его содержание может быть изменено только по соглашению сторон.

Ученичество организуется в форме индивидуального, бригадного, курсового обучения и в иных формах.

Время ученичества в течение недели не должно превышать нормы рабочего времени, установленной для работников соответствующих возраста, профессии, специальности при выполнении соответствующих работ.

Работники, проходящие обучение в организации, по соглашению с работодателем могут полностью освобождаются от работы по трудовому договору либо выполнять эту работу на условиях неполного рабочего времени.

В период действия ученического договора работники не могут привлекаться к сверхурочным работам, направляться в служебные командировки, не связанные с ученичеством.

Ученикам в период ученичества выплачивается стипендия, размер которой определяется ученическим договором и зависит от получаемой квалификации, но не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда.

Работа, выполняемая учеником на практических занятиях, оплачивается по установленным расценкам.

На учеников распространяется трудовое законодательство, включая законодательство об охране труда.

Условия ученического договора, противоречащие настоящему Кодексу, коллективному договору, соглашениям, являются недействительными и не применяются.

Лицам, успешно завершившим ученичество, при заключении трудового договора с работодателем, по договору с которым они проходили обучение, испытательный срок не устанавливается.

В случае, если ученик по окончании ученичества без уважительных причин не выполняет свои обязательства по договору, в том числе не приступает к работе, он по требованию работодателя возвращает ему полученную за время ученичества стипендию, а также возмещает другие понесенные работодателем расходы в связи с ученичеством.

Ученический договор прекращается по окончании срока обучения или по основаниям, предусмотренным этим договором.

Тема 11. 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. Названные средства не только закрепляют право работников на охрану труда и гарантии этого права, но и возлагают на работодателя конкретные обязанности по созданию для работающих благоприятных условий труда, а также предусматривают ответственность 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 Российской Федерации и субъектов РФ об охране труда; разработку федеральных целевых, отраслевых и территориальных целевых программ улучшения условий и охраны труда; государственное управление охраной труда и осуществление государственного надзора и контроля 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 области охраны труда обеспечивается путем осуществления согласованных действий органов государственной власти Российской Федерации, органов государственной власти субъектов РФ и органов местного самоуправления, работодателей, объединений работодателей, а также профессиональных союзов, их объединений и иных уполномоченных работниками представительных органов по вопросам охраны труда.

Законодательство об охране труда имеет ряд особенностей. Наряду с основополагающими нормативными актами, которые определяют политику Российской Федерации в сфере охраны труда (Конституция РФ, ТК РФ, федеральные законы, указы Президента РФ и постановления Правительства РФ), вопросы охраны труда регулируются большим количеством подзаконных нормативных правовых актов (межотраслевые и отраслевые правила и инструкции по охране труда, правила безопасности, правила устройств и безопасной эксплуатации, инструкции по безопасности, Строительные нормы и правила и др.).

Многообразие видов источников права по охране труда объясняется тем, что федеральными законами большому числу органов исполнительной власти, участвующих в реализации, надзоре и контроле за соблюдением требований охраны труда, делегированы права разработки и утверждения нормативных актов. С целью упорядочения этого вида деятельности постановлением Правительства РФ от 23 мая 2000 г. № 399 «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда» утвержден перечень этих актов и органы, их создающие.

Рассматривая права и обязанности работников и работодателей в области охраны труда, необходимо обратить внимание на то, что они носят взаимный характер. Например, на работодателя налагается обязанность обучить работника безопасным способам и приемам ведения работ, а работник в свою очередь обязан пройти обучение безопасным способам и приемам ведения работ.

Необходимо отметить, что нормы по охране труда – это правовой механизм, с помощью которого реализуется основное конституционное право на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены.

Так, в соответствии со ст. 99 ТК РФ запрещается привлекать к сверхурочной работе лиц в возрасте до 18 лет и беременных женщин, а инвалиды и женщины, имеющие детей в возрасте до 3 лет привлекаются к сверхурочной работе только с их письменного согласия и при отсутствии медицинских противопоказаний и если они в письменной форме ознакомлены с правом отказаться от сверхурочной работы. Ст. 259 ТК РФ запрещает привлекать к работе в выходные и нерабочие праздничные дни беременных женщин.

Особая охрана труда работников в возрасте до 18 лет – это система специальных норм (в дополнение к общим), предоставляющих этой категории работников трудовые льготы по рабочему времени, защите от тяжелых, вредных и опасных условий труда, что позволяет безопасно для организма трудиться и сочетать работу на производстве с продолжением образования.

Содержание особой охраны труда несовершеннолетних работников включает следующие специальные правила: запрещено применение труда работников в возрасте до 18 лет на тяжелых работах и работах с вредными или опасными условиями труда, на подземных работах, а также на работах, выполнение которых может причинить вред их здоровью и нравственному развитию (ст. 265 ТК РФ); не разрешается прием на работу лиц моложе 16 лет (допускается прием 14-летних учащихся общеобразовательных школ и ПТУ, но с согласия одного из родителей (лиц, их заменяющих), для работы в свободное от учебы время); лица моложе 18 лет принимаются на работу лишь после предварительного медицинского осмотра и в дальнейшем до достижения возраста 18 лет ежегодно подлежат обязательному медицинскому осмотру (ст. 266 ТК РФ); несовершеннолетние работники в трудовых правоотношениях приравниваются в правах к совершеннолетним, а в области охраны труда, рабочего времени, отпусков и некоторых других условий труда имеют льготы и другие правила.

Трудовое законодательство предусматривает облегченные условия труда для лиц с пониженной трудоспособностью по состоянию здоровья (инвалидам) или по возрасту (пенсионерам) Так, работодателям рекомендуется применять труд этой категории граждан на работах в форме посильного для них труда, домашнего труда, а также на работах с

неполным рабочим временем. Организуются специальные цеха, участки и даже специализированные предприятия, например для слепых, глухих.

Для предприятий устанавливается квота приема инвалидов на работу. Прием инвалида, направленного в счет квоты, обязателен, иначе работодатель будет выплачивать в фонд занятости определенные суммы. Для инвалидов I и II группы установлено сокращенное рабочее время продолжительностью 35 часов в неделю. Их нельзя привлекать к ночным, сверхурочным работам, работам в выходные и праздничные дни без их на то согласия и если МСЭК не запрещены эти работы.

Данные правила направлены на дополнительную защиту этих категорий работников, так как в силу возраста или состояния здоровья невозможно применять общие нормы, предусмотренные для обычных работников, для регулирования труда данных работников.

Изучая вопрос о надзоре и контроле за соблюдением трудового законодательства, необходимо обратить внимание на органы, осуществляющие данную деятельность. Их можно разделить на органы общей и специальной компетенции. К органам общей компетенции относятся: Прокуратура РФ, Федеральная инспекция труда. К органам специальной компетенции относятся: Федеральная служба по техническому и экспортному контролю (Министерство обороны РФ), Федеральное агентство по техническому регулированию и метрологии (Министерство промышленности и энергетики РФ), Федеральная служба по ветеринарному и фитосанитарному надзору (Министерство сельского хозяйства РФ), Федеральная служба по контролю в сфере транспорта (Министерство транспорта РФ), Федеральная служба по надзору в сфере связи (Министерство информационных технологий и связи РФ) и другие.

Органы, осуществляющие государственный контроль и надзор за соблюдением требований охраны труда, вправе проводить проверки, по результатам которых они выдают предписания об устранении выявленных нарушений, исполнение которых является обязанностью работодателя, а также приостанавливать работу до устранения нарушений. Работодатель не может препятствовать проведению проверок, и обязан предоставлять всю необходимую информацию и допускать инспекторов во все помещения.

Помимо государственного надзора и контроля за соблюдением требований охраны труда профессиональные союзы и иные уполномоченные работниками лица вправе осуществлять общественный надзор и контроль за соблюдением требований охраны труда. Данное право работников предусмотрено ст. 22 ФЗ «Об основах охраны труда в РФ» и ст. 370 ТК РФ.

Органы, осуществляющие общественный контроль, вправе проводить экспертизу условий труда, получать информацию от руководителя и других должностных лиц организации об условиях и охране труда, предъявлять требования о приостановке работ в случаях угрозы жизни и здоровью работников, направлять работодателю обязательные к рассмотрению представления об устранении выявленных нарушений, осуществлять проверки условий труда, обращаться в компетентные органы с требованием о привлечении к ответственности лиц, виновных в нарушении требований охраны труда и др.

Особое внимание следует уделить расследованию и учету несчастных случаев и профессиональных заболеваний на производстве.

Расследование несчастных случаев на производстве регулируется ст. 227-231 ТК РФ, которыми устанавливается какие случаи подлежат расследованию, категории несчастных случаев и порядок расследования, который различается в зависимости от тяжести.

Ст. 227 ТК РФ дает открытый перечень событий и исчерпывающий перечень обстоятельств, которые в совокупности указывают на связь несчастного случая с

производством. В число событий включаются – травмы, тепловой удар, электротравмы, острое отравление и др.

Обстоятельства, указывающие на связь с производством, конкретизируют время, место выполнения трудовых обязанностей, характер заданий работодателя. Помимо выполнения трудовых обязанностей, связь с производством предполагается для несчастных случаев, 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) работниками, выполняющими работу по трудовому договору; 2) гражданами, работающими по гражданско-правовому договору; 3) учащимися и студентами учреждения основного общего, высшего, среднего и начального профессионального образования, выполнявшими работы в период производственной практики; 4) лицами, осужденными к лишению свободы, привлекаемыми к труду; 5) 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 несчастного случая на производстве; 3) выявление комиссией обстоятельств и причин несчастного случая, установления его связи с производством; 4) оформление результатов расследования; 5) учет несчастных случаев. Содержание конкретной стадии расследования зависит от тяжести несчастного случая. По степени тяжести различают легкие, тяжелые и смертельные несчастные случаи; в зависимости от численности выделяют категорию «групповой несчастный случай». Легкий несчастный случай должен быть расследован в течение 3 дней, а групповой, тяжелый или смертельный – 15 дней. Несчастный случай, о котором работодатель своевременно не был поставлен в известность или при котором потеря трудоспособности произошла через какое-то время после происшествия – в месячный срок со дня поступления заявления пострадавшего или его доверенного лица (не имеет срока давности).

Расследование и учет профессиональных заболеваний осуществляются в соответствии с Положением о расследовании и учете профессиональных заболеваний, утвержденном постановлением Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. Данное Положение закрепляет виды профессиональных заболеваний и порядок их расследования, который зависит от вида.

Положение предусматривает два вида профессиональных заболеваний – острое и хроническое. Под острым профессиональным заболеванием понимают заболевание, которое явилось результатом однократного (не более одной смены) воздействия производственных факторов. Под хроническим профессиональным заболеванием понимают заболевание, обусловленное длительным воздействием вредных производственных факторов.

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

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

Тема 12. 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 Трудовым кодексом РФ и другими федеральными законами. В п. 3 ст. 55 Конституции РФ подчеркивается, что права и свободы человека и гражданина могут быть ограничены только федеральным законом и в той мере, в какой это необходимо в целях защиты основ конституционного строя, нравственности, здоровья, прав и законных интересов других лиц и в других целях.

Ст. 3 ТК РФ предусматривает, что установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, не являются дискриминацией.

Исходя из этого, российское законодательство устанавливает некоторые ограничения применения труда женщин и лиц, не достигших возраста 18 лет, на тяжелых работах и работах с вредными и (или) опасными условиями труда, а также на подземных работах (ст.ст. 253 и 265 ТК РФ), запрещает привлекать беременных женщин и лиц моложе 18 лет к работе в ночное время и сверхурочным работам, направлять их в служебные командировки и др. (ст.ст. 259 и 268 ТК РФ) и предусматривает дополнительные правила по регулированию их труда.

Для лиц моложе 18 лет установлены сокращенная продолжительность рабочего времени и дополнительные требования к режимам их труда. Так, нормальная продолжительность рабочего времени, которая не может превышать 40 часов в неделю, для работников в возрасте до 16 лет сокращается на 16 часов в неделю; в возрасте от 16 до 18 лет - на 4 часа в неделю.

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

Для работников в возрасте от 15 до 16 лет продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать 5 часов, в возрасте от 16 до 18 лет - 7 часов; для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, в возрасте от 14 до 16 лет - 2,5 часа, в возрасте от 16 до 18 лет - 3,5 часа (ч. 1 ст. 94 ТК РФ).

Трудоустройство обучающихся в образовательных учреждениях, образовательных учреждениях начального и среднего профессионального образования в свободное от учебы время осуществляется с соблюдением дополнительных требований: предлагаемая им работа должна относиться к легкому труду, не причиняющему вреда здоровью, выполняться в свободное от учебы время и не нарушать процесс обучения; на заключение трудового договора с подростком, достигшим 14 лет, требуется согласие одного родителя (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства; прием на работу допускается

только после предварительного обязательного медицинского осмотра и при наличии соответствующего медицинского заключения.

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

Такая направленность трудового законодательства обеспечивает охрану труда женщин и лиц в возрасте до 18 лет, а также создание благоприятных условий труда, позволяющих женщинам сочетать работу с материнством, а подросткам – с учебой и другими занятиями.

Особенности регулирования труда совместителей связаны с характером трудовой связи работника с работодателем. Ст. 284 ТК РФ установлено, что работа по совместительству не может превышать 4 часов в день и 16 часов в неделю. Ст. 286 ТК РФ установлено, что работодатель обязан предоставлять ежегодный оплачиваемый отпуск одновременно с отпуском по основной работе, а также отпуск без сохранения заработной платы в случае, если продолжительность отпуска по совмещаемой работе меньше, чем по основной. Эти нормы направлены на защиту права на отдых, которое включает право на разумное ограничение рабочего времени и ежегодный оплачиваемый отпуск.

Трудовой договор с совместителями заключается в письменной форме. Для данной категории работников предусмотрено специальное основание прекращения трудового договора – в случае принятия работника, для которого данная работа будет являться основной (ст. 288 ТК РФ).

Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей-физических лиц связаны с особенностями правового положения работодателя.

По общему правилу при заключении трудового договора работник обязуется выполнять работу по определенной специальности, квалификации, должности. В отличие от этого правила при заключении трудового договора с работодателем-физическим лицом на работника может быть возложена обязанность выполнять любую работу, обусловленную этим договором.

Трудовой договор с работодателем – физическим лицом заключается в письменной форме и подлежит регистрации в органах местного самоуправления. Стороны могут заключать трудовые договоры как на неопределенный срок, так и срочные.

Трудовой договор с работодателем – физическим лицом может быть прекращен по основаниям, предусмотренным в самом договоре, что является исключением из общего правила.

Особенности регулирования труда работников транспорта установлены в ст. ст. 328 – 330 ТК РФ. Работники, принимаемые на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств, должны пройти профессиональный отбор и профессиональную подготовку, а также обязательный предварительный медицинский осмотр. В ст. 329 закреплен запрет на работу за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по профессиям и должностям, непосредственно связанным с движением транспортных средств и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда для работников транспорта, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств.

Особенности регулирования труда работников транспорта закреплены в ст.ст. 331 – 336 ТК РФ. Замещение всех должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении производится по трудовому договору, заключаемому на срок до пяти лет. Педагогические работники иных образовательных учреждений работают по договорам, заключаемым на неопределенный срок.

При замещении должностей научно-педагогических работников в высшем учебном заведении заключению трудового договора предшествует конкурсный отбор. Исключение составляют должности декана факультета и заведующего кафедрой, которые являются выборными. В государственных и муниципальных высших учебных заведениях эти

должности замещаются лицами не старше 65 лет, по представлению ученого совета высшего учебного заведения срок пребывания в указанных должностях может быть продлен до достижения возраста 70 лет.

Для педагогических работников образовательных учреждений устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени: не более 36 часов в неделю.

Педагогическим работникам, в отличие от общего правила, разрешается работа по совместительству, по аналогичной должности, специальности в той же организации.

Для педагогических работников продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска составляет 56 календарных дней.

Педагогические работники образовательного учреждения не реже чем через каждые 10 лет непрерывной преподавательской работы имеют право на длительный отпуск сроком до одного года, порядок и условия предоставления которого определяются учредителем и (или) уставом данного образовательного учреждения.

Помимо общих оснований прекращения трудового договора для педагогических работников предусмотрены дополнительные. Таковыми являются:

1) повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения;

2) применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника;

3) достижение ректором, проректором, деканом факультета, руководителем филиала (института), государственного или муниципального образовательного учреждения высшего профессионального образования возраста шестидесяти пяти лет.

Особенности регулирования труда работников религиозных организаций закреплены в ст.ст. 342 – 348 ТК РФ. В трудовых отношениях с религиозной организацией может состоять только лицо, достигшее 18 лет.

Согласно ст. 344 ТК РФ трудовой договор между работником и религиозной организацией может заключаться на определенный срок.

Помином оснований прекращения трудового договора, предусмотренных ТК РФ, трудовой договор с работником религиозной организации может быть прекращен по основаниям, предусмотренным трудовым договором.

Индивидуальные трудовые споры, неурегулированные самостоятельно работником и религиозной организацией как работодателем, рассматриваются судом.

Особенности регулирования труда медицинских работников закреплены в ст. 350 ТК РФ. Для медицинских работников установлена сокращенная продолжительность рабочего времени не более 39 часов в неделю, а также возможно увеличение продолжительности работы по совместительству для медицинских работников, проживающих и работающих в сельской местности и в поселках городского типа.

Согласно ст. 351 на работников творческих профессий распространяется трудовое законодательство с учетом особенностей, предусмотренных федеральными законами и иными нормативными правовыми актами.

Тема 13. Контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства.

Федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства осуществляется федеральной инспекцией труда.

Ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства в подведомственных организациях осуществляется федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов РФ, органами местного самоуправления в порядке и на условиях, определяемых законами РФ и законами субъектов РФ.

Федеральная инспекция труда – единая централизованная система, состоящая из федерального органа исполнительной власти, уполномоченного на проведение федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и его территориальных органов (государственных инспекций труда)

Деятельность федеральной инспекции труда и ее должностных лиц осуществляется на основе принципов уважения, соблюдения и защиты прав и свобод человека и гражданина, законности, объективности, независимости и гласности.

Основными задачами федеральной инспекции труда являются:

обеспечение соблюдения и защиты трудовых прав и свобод граждан, включая право на безопасные условия труда;

обеспечение соблюдения работодателями трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

обеспечение работодателей и работников информацией о наиболее эффективных средствах и методах соблюдения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

доведение до сведения соответствующих органов государственной власти фактов нарушений, действий (бездействия) или злоупотреблений, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

В соответствии с возложенными на нее задачами федеральная инспекция труда реализует следующие основные полномочия:

осуществляет федеральный государственный надзор за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, посредством проверок, выдачи обязательных для исполнения предписаний об устранении нарушений, составления протоколов об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготовки других материалов (документов) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

анализирует обстоятельства и причины выявленных нарушений, принимает меры по их устранению и восстановлению нарушенных трудовых прав граждан;

осуществляет в соответствии с законодательством Российской Федерации рассмотрение дел об административных правонарушениях;

направляет в установленном порядке соответствующую информацию в федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органы местного самоуправления, правоохранительные органы и в суды;

проверяет соблюдение установленного порядка расследования и учета несчастных случаев на производстве;

обобщает практику применения, анализирует причины нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, готовит соответствующие предложения по их совершенствованию;

анализирует состояние и причины производственного травматизма и разрабатывает предложения по его профилактике, принимает участие в расследовании несчастных случаев на производстве или проводит его самостоятельно;

принимает необходимые меры по привлечению в установленном порядке квалифицированных экспертов и (или) организаций в целях обеспечения надлежащего

применения положений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, получения объективной оценки состояния условий труда на рабочих местах, а также получения информации о влиянии применяемых технологий, используемых материалов и методов на состояние здоровья и безопасность работников;

запрашивает у федеральных органов исполнительной власти и их территориальных органов, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, органов прокуратуры, судебных органов, работодателей и других организаций и безвозмездно получает от них информацию, необходимую для выполнения возложенных на нее задач;

ведет прием и рассматривает заявления, письма, жалобы и иные обращения граждан о нарушениях их трудовых прав, принимает меры по устранению выявленных нарушений и восстановлению нарушенных прав;

осуществляет информирование и консультирование работодателей и работников по вопросам соблюдения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

информирует общественность о выявленных нарушениях трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, ведет разъяснительную работу о трудовых правах граждан;

готовит и публикует ежегодные доклады о соблюдении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в установленном порядке представляет их Президенту

проверяет соблюдение требований, направленных на реализацию прав работников на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний, а также порядка назначения, исчисления и выплаты пособий по временной нетрудоспособности за счет средств работодателей;

направляет в национальный орган по аккредитации представления о приостановке действия аттестата аккредитации [организации](#), проводящей специальную оценку условий труда и допускающей нарушение требований законодательства о специальной оценке условий труда;

направляет в федеральный орган исполнительной власти, осуществляющий функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда, предложение об аннулировании сертификата [эксперта](#) на право выполнения работ по специальной оценке условий труда в связи с допускаемым этим экспертом нарушением законодательства о специальной оценке условий труда;

направляет в соответствующие органы государственной власти информацию о фактах нарушений, действиях (бездействии) или злоупотреблениях, которые не подпадают под действие трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

Государственные инспекторы труда при осуществлении федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, имеют право:

в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, беспрепятственно в любое время суток при наличии удостоверений установленного образца посещать в целях проведения проверки

организации всех организационно-правовых форм и форм собственности, работодателей - физических лиц;

запрашивать у работодателей и их представителей, органов исполнительной власти и органов местного самоуправления, иных организаций и безвозмездно получать от них документы, объяснения, информацию, необходимые для выполнения надзорных и контрольных функций;

изымать для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, с уведомлением об этом работодателя или его представителя и составлять соответствующий акт;

расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;

предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о восстановлении нарушенных прав работников, привлечении виновных в указанных нарушениях к дисциплинарной ответственности или об отстранении их от должности в установленном порядке;

направлять в суды требования о ликвидации организаций или прекращении деятельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда;

выдавать предписания об отстранении от работы лиц, не прошедших в установленном [порядке](#) обучение безопасным методам и приемам выполнения работ, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочих местах и проверку знания требований охраны труда;

запрещать использование средств индивидуальной и коллективной защиты работников, если такие средства не соответствуют обязательным требованиям, установленным в соответствии с [законодательством](#) Российской Федерации о техническом регулировании, и государственным нормативным требованиям охраны труда;

составлять [протоколы](#) и рассматривать дела об административных правонарушениях в пределах полномочий, подготавливать и направлять в правоохранительные органы и в суд другие материалы (документы) о привлечении виновных к ответственности в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации;

выступать в качестве [экспертов](#) в суде по искам о нарушении трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, о возмещении вреда, причиненного здоровью работников на производстве;

предъявлять [организации](#), проводящей специальную оценку условий труда, обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений требований законодательства о специальной оценке условий труда.

Государственные инспекторы труда в целях осуществления федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, проводят плановые и внеплановые проверки на всей территории Российской Федерации любых работодателей (организации независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности, а также работодателей - физических лиц) в порядке, установленном федеральными законами с учетом особенностей, установленных настоящей статьей.

Предметом проверки является соблюдение требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнение предписаний об устранении выявленных в ходе проверок нарушений и о проведении мероприятий по предотвращению нарушений норм трудового права и по защите трудовых прав граждан.

Основанием для проведения внеплановой проверки является:

истечение срока исполнения работодателем выданного федеральной инспекцией труда предписания об устранении выявленного нарушения требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;

поступление в федеральную инспекцию труда:

обращений и заявлений граждан, в том числе индивидуальных предпринимателей, юридических лиц, информации от органов государственной власти (должностных лиц федеральной инспекции труда и других федеральных органов исполнительной власти, осуществляющих государственный контроль (надзор), органов местного самоуправления, профессиональных союзов, из средств массовой информации о фактах нарушений работодателями требований трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, в том числе требований охраны труда, повлекших возникновение угрозы причинения вреда жизни и здоровью работников;

обращения или заявления работника о нарушении работодателем его трудовых прав;

запроса работника о проведении проверки условий и охраны труда на его рабочем месте;

наличие приказа (распоряжения) руководителя (заместителя руководителя) федеральной инспекции труда о проведении внеплановой проверки, изданного в соответствии с поручением Президента Российской Федерации или Правительства Российской Федерации либо на основании требования прокурора о проведении внеплановой проверки в рамках надзора за исполнением законов по поступившим в органы прокуратуры материалам и обращениям. При этом, внеплановая выездная проверка по этому основанию, может быть проведена незамедлительно с извещением органа прокуратуры в порядке, установленном федеральным законом, без согласования с органами прокуратуры.

Лица, препятствующие осуществлению федерального государственного надзора за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, не исполняющие предъявленные им предписания, применяющие угрозы насилия или насильственные действия по отношению к государственным инспекторам труда, членам их семей и их имуществу, несут ответственность, установленную федеральными законами.

Федеральная инспекция труда осуществляет свою деятельность во взаимодействии с федеральными органами исполнительной власти, осуществляющими функции по федеральному государственному надзору в установленной сфере деятельности, иными федеральными органами исполнительной власти, органами исполнительной власти субъектов Российской Федерации, органами местного самоуправления, органами прокуратуры, профессиональными союзами.

Литература:

Трудовой кодекс Российской Федерации, 2001.

ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации от 02.05.2006. №59.

ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля от 26.12.2008 №294

Указ Президента РФ от 04.05. 1994 года №850 «Об организации государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства».

Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 №4 «О федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору»).

Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 №322 «О федеральной службе в сфере защиты прав потребителей»).

Тема 14. Трудовые споры и порядок их разрешения

Приступая к изучению темы, необходимо уяснить, что действующее законодательство различает два вида споров: индивидуальные и коллективные.

Индивидуальный трудовой спор – это неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения норм трудового законодательства, о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Коллективный трудовой спор характеризуется коллективным характером разногласий. Коллективный характер проявляется в том, что одной из сторон спора выступают работники, связанные определенным организационным единством.

Одним из важных вопросов в данной теме является вопрос о подведомственности. Необходимо обратить внимание, что по действующему законодательству органами по разрешению трудовых споров являются:

индивидуальных споров по применению установленных условий труда – КТС и суд;

коллективных трудовых споров по вопросам установления новых или применения существующих условий труда и быта, заключения и исполнения коллективных договоров и иных соглашений – примирительные комиссии и трудовые арбитражи.

Рассматривая порядок разрешения индивидуальных трудовых споров, в первую очередь следует знать порядок образования и деятельности комиссии по трудовым спорам (КТС). При ответе на данный вопрос следует осветить: порядок организации КТС, указав, что создание КТС – право трудового коллектива, порядок избрания, численность и состав КТС, срок ее полномочий также определяются общим собранием (конференцией) трудового коллектива. Он же решает вопрос о создании КТС в подразделениях организации. Каждая КТС самостоятельна, никому не подчинена.

В соответствии со ст. 385 ТК РФ комиссия по трудовым спорам вправе рассматривать любые споры за исключением тех, которые подведомственны суду. Непосредственно судом рассматриваются следующие споры: 1) об отказе в приеме на работу; 2) лиц, работающих по трудовому договору у работодателей – физических лиц; 3) лиц, считающих, что они подверглись дискриминации; 4) о восстановлении на работе независимо от оснований прекращения трудового договора; 5) об изменении даты и формулировки причины увольнения; 6) об оплате за время вынужденного прогула; 7) по заявлению работодателя о возмещении материального ущерба, причиненного работником.

Необходимо отметить, что обращение в КТС не лишает работника права на судебную защиту. Согласно ст. 391 ТК РФ работник вправе передать спор на рассмотрение суда без обращения в комиссию по трудовым спорам, а также в случае если он не согласен с ее решением.

Необходимо рассмотреть вопрос о принудительном порядке исполнения решения КТС, в случае неисполнения их работодателем добровольно.

При рассмотрении трудового спора в суде его сторонами выступают работник и организация, наделенная правом юридического лица. Интересы работника может представлять специально уполномоченное им лицо. Кроме этого его интересы может представлять профсоюз, членом которого он является, в том числе без дополнительных поручений со стороны работника. В тоже время профсоюз может представлять лицо, не являющееся его членом, если на то работником предоставлены соответствующие полномочия.

Ст. 392 ТК РФ установлены сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Если спор был рассмотрен комиссией по трудовым спорам, но одна из сторон не согласна с внесенным решением, оно может быть обжаловано в суд в течение 10 дней со дня вручения копии решения комиссии.

Если работник обращается в суд, минуя комиссию по трудовым спорам, срок составляет 3 месяца с момента, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права.

При обращении в суд работник освобождается от судебных расходов.

Необходимо знать, что в целях защиты материальных интересов работника допускается немедленное исполнение решений КТС и суда по этим делам.

В случае неисполнения решения суда добровольно, возбуждается исполнительное производство по инициативе: истца или прокурора, профсоюзного органа, если они выступали в защиту работника.

Изучая вопрос о порядке рассмотрения коллективных трудовых споров, необходимо обратить внимание на то, что данные споры бывают двух видов: материальные и процедурные.

Порядок рассмотрения и разрешения коллективного трудового спора включает: рассмотрение спора примирительной комиссией, с участием посредника и в трудовом арбитраже, предусмотренный ФЗ «О коллективных трудовых спорах» и ст. ст. 400-404 ТК РФ.

Необходимо знать порядок формирования этих органов и порядок принятия ими решений. Следует отметить, что обязательным для сторон является рассмотрение спора примирительной комиссией и в трудовом арбитраже.

Примирительная комиссия создается в срок до 2 рабочих дней с момента начала коллективного трудового спора и формируется из представителей сторон на принципе равноправия. Примирительная комиссия рассматривает спор в срок до 3 рабочих дней со дня издания приказа о ее создании.

При недостижении согласия в примирительной комиссии стороны коллективного трудового спора продолжают примирительные процедуры с участием посредника или в трудовом арбитраже.

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

Под посредничеством понимают процесс урегулирования разногласий между сторонами при помощи третьего независимого участника – посредника.

Стороны должны в течение 2 рабочих дней со дня принятия решения о рассмотрении спора с участием посредника выбрать его кандидатуру, если кандидатура не выбрана, стороны приступают к созданию трудового арбитража.

Кандидатуру посредника стороны могут выбирать самостоятельно (при наличии взаимного согласия по его кандидатуре) или обратиться в Службу по урегулированию коллективных трудовых споров с просьбой дать рекомендации по кандидатуре посредника.

Посредник не принимает никаких самостоятельных решений по разрешению спора. Его функция состоит в предложении сторонам определенных вариантов разрешения возникших разногласий или способов урегулирования коллективного трудового спора.

Рассмотрение спора с участием посредника осуществляется в срок до 3 рабочих дней.

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

Трудовой арбитраж создается сторонами спора и Службой по урегулированию коллективных трудовых споров в срок не позднее 2 рабочих дней с момента 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 3 рабочих дней.

Рассмотрение спора в арбитраже является заключительной стадией примирительных процедур. Если на этом этапе спор не находит разрешения, то работники вправе использовать особые средства оказания давления на работодателя, в том числе и забастовку.

Рассматривая забастовку как крайнюю меру при разрешении коллективного трудового спора, необходимо обратить внимание на порядок объявления забастовки, так как при его нарушении забастовка может быть признана незаконной.

В соответствии со ст. 398 ТК РФ под забастовкой понимают временный добровольный отказ работников от выполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора.

Участие в забастовке является добровольным. Никто не может быть принужден к участию или отказу от участия в забастовке.

Решение об объявлении забастовки принимается собранием работников по предложению представительного органа работников, ранее уполномоченного на разрешение коллективного трудового спора. Собрание работников считается правомочным, если на нем присутствовало не менее 2/3 от общего числа работников. Решение считается принятым, если за него проголосовало не менее половины работников, присутствующих на собрании.

При невозможности проведения собрания представительный орган работников утверждает свое решение посредством сбора подписей. Подписи в поддержку проведения забастовки должны поставить более половины работников.

Закон подразделяет забастовки на два вида – основные и 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 2 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 5 рабочих дней.

Следует знать, что решение о признании забастовки незаконной принимается Верховными Судами республик, краевыми и областными судами, судами городов Москвы и Санкт-Петербурга, автономных областей и округов по заявлению работодателя или прокуратуры.

В соответствии со ст. 413 ТК РФ забастовка может быть признана незаконной по следующим основаниям: 1) при проведении забастовки работниками, право которых на забастовку ограничено федеральными законами; 2) при объявлении забастовки в нарушение требований о прохождении обязательных примирительных процедур; 3) при необеспечении минимума необходимых работ.

Если суд признал забастовку незаконной либо принял решение об отсрочке, приостановлении ее, работники обязаны на следующий день приступить к работе. За невыполнение решения суда на них может быть наложено дисциплинарное взыскание за нарушение трудовой дисциплины.

Методические указания по подготовке к практическим занятиям

Важнейшей формой учебной работы выступают практические занятия. Они призваны закрепить, углубить знания студентов, полученные на лекциях, консультациях и в результате самостоятельной работы над литературой, развить у них научное мышление. При подготовке к практическому занятию по определенной теме студент должен руководствоваться планом, изучить и законспектировать материал по вопросам плана занятия.

В процессе проведения практического занятия оценивается степень подготовленности отдельных студентов по заданной теме:

- развернутые устные и письменные ответы, освоение важных, ключевых моментов темы;
- участие в обсуждении проблемных вопросов;
- тестирование;
- подготовка докладов.

ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Тема 1. Общие сведения о трудовом праве России

1. Общественно-трудовые отношения как основа общественной организации труда.
2. Трудовое право как отрасль права. Соотношение с другими отраслями права.
3. Предмет трудового права: понятие и особенности.
4. Виды источников трудового права и их система.
5. Конституция РФ как источник трудового права.
6. Законы РФ и субъектов РФ как источник трудового права, их соотношение.
6. Подзаконные акты в сфере трудового права: их виды.
7. Локальные нормативные акты: их виды.
8. Принципы трудового права: виды, содержание.

Тема 3. Субъекты трудового права. Правоотношения в трудовом праве.

1. Понятие и классификация субъектов трудового права. Стороны трудовых отношений.
2. Общая характеристика вспомогательных субъектов трудового права. Государство как субъект трудового права.
3. Профсоюзы и иные представительные органы работников как субъекты трудового права.
4. Работники как субъекты трудового права.
5. Работодатели как субъекты трудового права.
6. Понятие и виды правоотношений в сфере труда.

Тема 3. Социальное партнерство в сфере труда

1. Представители работников и работодателей в отношениях социального партнерства.
2. Органы социального партнерства.
3. Формы социального партнерства.
4. Порядок ведения коллективных переговоров.

5. Генеральные соглашения: стороны, содержание и правила действия.
6. Коллективный договор: стороны, содержание и правила действия.
7. Контроль за выполнением коллективного договора. Роль коллективных договоров в регулировании трудовых отношений.

Тема 4. Трудовой договор

1. Право на труд и формы его реализации в РФ. Государственные гарантии реализации права на труд.
2. Трудовой договор: понятие, стороны и содержание.
3. Виды трудовых договоров.
4. Заключение трудового договора.
5. Изменение трудового договора. Изменение существенных условий труда.
6. Общая характеристика оснований прекращения трудового договора.
7. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
8. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
9. Трудовая книжка.
10. Защита персональных данных работника.

Тема 5. Рабочее время и время отдыха

1. Понятие рабочего времени и времени отдыха по законодательству РФ.
2. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время.
3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.
4. Режим рабочего времени.
5. Виды времени отдыха. Перерывы в работе и нерабочие праздничные дни.
6. Отпуска и их виды.

Тема 6. Правовые вопросы оплаты труда

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

Тема 7. Гарантии и компенсации

1. Понятие гарантий и компенсаций, случаи их предоставления.
2. Гарантии при направлении работников в служебные командировки и переезде на работу в другую местность.
3. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
4. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
5. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
6. Другие гарантии и компенсации.

Тема 8. Трудовая дисциплина

1. Дисциплина труда и трудовой распорядок организации. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка.
2. Меры поощрения за успехи в труде и их значение.

3. Меры дисциплинарного взыскания и порядок их применения.

Тема 9. Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Понятие материальной ответственности, ее виды и особенности.
2. Материальная ответственность работодателя перед работником, ее виды.
3. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный жизни или здоровью работника. Порядок взыскания ущерба.
4. Материальная ответственность работника: виды, условия применения, особенности. Порядок взыскания ущерба.

Тема 10. Профессиональная подготовка и повышение квалификации.

1. Право работодателя на профессиональное образование и повышение квалификации работников для собственных нужд.
2. Право работника на профессиональное образование и повышение квалификации.
3. Ученический договор: понятие, содержание.
4. Профессиональные стандарты.

Тема 11. Охрана труда

1. Понятие охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Законодательство РФ об охране труда.
2. Обязанности работодателя и работника в области охраны труда.
3. Организация охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению охраны труда на предприятии.
4. Обеспечение прав работников на охрану труда.
5. Роль профсоюзов в области охраны труда.
6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Тема 12. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

1. Понятие особенностей регулирования труда отдельных категорий работников, случаи их установления.
2. Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями.
3. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.
4. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.
5. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.
6. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей–физических лиц.
7. Особенности регулирования труда надомников.
8. Особенности регулирования труда других категорий работников.

Тема 13. Надзор и контроль за соблюдением работодателями трудового законодательства.

1. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства.
2. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами.
3. Самозащита работниками трудовых прав.

Литература:

Трудовой кодекс Российской Федерации, 2001.

ФЗ «О порядке рассмотрения обращений граждан Российской Федерации от 02.05.2006. №59.

ФЗ «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при

осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля от 26.12.2008 №294

Указ Президента РФ от 04.05. 1994 года №850 «Об организации государственного надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства».

Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 №4 «О федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору»).

Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 №322 «О федеральной службе в сфере защиты прав потребителей»).

Тема 14. Трудовые споры и порядок их разрешения

3. Трудовые споры: понятие, виды, основания классификации. Законодательство РФ, регулирующее порядок рассмотрения трудовых споров.

4. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров: органы, порядок, особенности рассмотрения.

5. Рассмотрение коллективных трудовых споров. Законодательство РФ о порядке разрешения коллективных трудовых споров.

6. Забастовка как крайняя мера разрешения трудового конфликта. Правовое регулирование забастовок.

Методические указания по выполнению заданий для самостоятельной работы

Самоподготовка студентов (самостоятельная работа) является составной частью учебного процесса и занимает весомое место в реализации образовательной программы. Это обусловлено тем, что студентам необходимо освоить значительное количество нормативных правовых актов и теоретического материала в области трудовых отношений. В связи с чем наряду с обязательным посещением лекционных и практических занятий, ведением конспектов лекций, тщательной подготовкой к занятиям (подготовка докладов, сообщений, решение тестов в течение практических занятий) определяется предназначение самостоятельной работы студентов. Со стороны преподавателя осуществляется контроль выполняемой работы, в необходимых случаях проводятся консультации.

В процессе самоподготовки студенту следует ознакомиться с поставленной темой, определить примерный перечень вопросов, подлежащих изучению, ознакомиться с перечнем законодательных и иных актов, разнообразных литературных (учебных) источников, рекомендуемых для использования.

Самостоятельная работа предполагает использование имеющихся компьютерных классов, библиотечных кабинетов, иных разнообразных информационных источников.

Результатом самостоятельной работы студента являются его ответы на вопросы и решение задач (если они были предложены), а также составление конспектов отдельных нормативно-правовых актов (глав, разделов, статей), которое было предложено как «домашнее задание».

КОМПЛЕКТ ЗАДАНИЙ ДЛЯ КОНТРОЛЬНОЙ РАБОТЫ

Вариант 1. В связи с поступившими в профсоюзную организацию жалобами работников на серьезные нарушения охраны труда, угрожающие жизни и здоровью работников, профсоюзные органы приняли решение осуществить профсоюзный контроль за состоянием охраны труда через своих уполномоченных (доверенных) лиц по охране труда. Работодатель всячески препятствовал проведению такой проверки, ссылаясь на то, что проверкой состояния охраны труда могут заниматься лишь органы федеральной инспекции труда.

Законны ли действия работодателя?

Каковы права профсоюзов в области охраны труда?

Какие меры могут применять профсоюзные органы в организации в случае выявления нарушений норм по охране труда? На основании чего?

Подготовьте развернутый ответ.

2. Понятие, содержание и стороны трудовых правоотношений.
3. Представители работников в отношениях социального партнерства.
4. Составьте схему «Источники трудового права».

Вариант 2. При проверке государственным инспектором соблюдения законодательства по охране труда на заводе железобетонных изделий было выявлено значительное число несчастных случаев, связанных с производством. Основными причинами были:

- 1) отсутствие системы обучения безопасным условиям труда;
- 2) непроведение инструктажей как при приеме на работу, так и в процессе производственной работы.

Главный инженер завода это объяснил тем, что на работу принимались только квалифицированные работники, и в указанных мероприятиях не было нужды.

Основаны ли на законе объяснения главного инженера?

Какие обязанности администрации установлены по обучению безопасным условиям труда?

Какие меры к виновным может применять государственный инспектор по охране труда?

2. Порядок разрешения коллективных трудовых споров.
3. Особенности правового регулирования труда работников работающих у работодателей – физических лиц.
4. Составьте схему «Методы правового регулирования заработной платы».

Вариант 3. Издательство «Юридическая литература» заключило договор с профессорами юридического института Васильевым и Пановым об издании написанной ими рукописи. Редактирование учебника было получено старшему редактору издательства Фадеевой.

В каких правоотношениях с издательством состоят указанные лица?

Мотивируйте ответ.

2. Коллективные договоры.
3. Иные субъекты трудового права. Их краткая характеристика.
4. Составьте схему «Органы социального партнерства».

Вариант 4. Слесарь Соколов был призван в вооруженные силы 20 июня 1996 г. на его место был принят Иванов. В связи с демобилизацией по состоянию здоровья Соколов 10 августа 1996 г. возвратился на завод и потребовал предоставления ему прежней работы. Администрация отказала ему в этом, сославшись на то, что принятый на его место Иванов справлялся с возложенными на него трудовыми обязанностями. Соколов обратился в прокуратуру с просьбой о восстановлении его на прежнюю работу.

Как разрешить данный спор?

2. Содержание трудового договора.
3. Прекращение срочного трудового договора в связи с истечением срока действия.
4. Составьте схему «Субъекты трудового права».

Вариант 5. При проверке соблюдения требований финансовой и штатной дисциплины в одной из строительных организаций представителями Департамента финансов было установлено, что вопреки штатному расписанию в аппарате имеется

«юрисконсульт»- член коллегии адвокатов, обслуживающий данную организацию по договору между этой организацией и юридической консультацией и, кроме того, отдельные работы по переписке документов сдаются машинисткам, работающим на дому.

В каких отношениях со строительной организацией находятся адвокат и машинистки? Мотивируйте ответ.

2. Государственные гарантии выплаты заработной платы.
3. Организация охраны труда в организации и у работодателей – физических лиц.
4. Составьте схему «Принципы трудового права».

Вариант 6. Павлова поступила на работу в швейное объединение в качестве кладовщика готовой продукции. В трудовом договоре был установлен на 7 часовой рабочий день. Через 2 года она обратилась к работодателю установить для нее 4 часовой рабочий день, поскольку она вынуждена осуществлять уход за тяжело заболевшим отцом, проживающим с ней в одной квартире. Работодатель, ссылаясь на необходимость ее пребывания по условиям работы в течение 7 часового рабочего дня, отказала Павловой в ее просьбе, предложив уволиться по собственному желанию.

Об установлении какой продолжительности рабочего дня просила работница?

Каковы основания и порядок его установления?

2. Порядок предоставления ежегодных отпусков.
3. Представители работодателей в отношениях социального партнерства.
4. Составьте схему «Предмет трудового права».

Вариант 7. Егорова обратилась с письменным заявлением к работодателю с просьбой выплатить ей денежную компенсацию вместо предоставления ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Работодатель дал на это свое согласие, мотивируя тем, что работников ее квалификации недостаточно и организация может потерпеть убытки.

Правомерно ли решение работодателя?

2. Каким образом осуществляется социальное партнерство в организации?

3. Каков порядок выплаты заработной платы?

4. Составьте схему «Особенности правового регулирования труда лиц, моложе 18 лет».

Вариант 8. При заключении коллективного договора одного из предприятий внесено условие, согласно которому лица в организации установлена шестидневная рабочая неделя и 8 часовой режим работы ежедневно.

Является ли законным такое условие коллективного договора?

2. Виды рабочего времени.

3. Расторжение трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации.

4. Составьте схему «Классификация трудовых споров»

Вариант 9. В коллективном договоре одного из предприятий содержится условие, согласно которому лица, нарушающие трудовую дисциплину, в частности, опаздывающие на работу и прогуливающие, могут привлекаться к сверхурочной работе без какой-либо дополнительной оплаты.

Является ли законным такое условие коллективного договора?

В чем суть и какой порядок привлечения к сверхурочной работе?

2. Виды рабочего времени.

3. Расторжение трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации.

4. Составьте схему «Особенности правового регулирования труда женщин».

Вариант 10. Работодатель и профком треста утвердили правила внутреннего трудового распорядка, в которых в числе других содержался пункт, предусматривающий право администрации по согласованию с профкомом увольнять работников за однократное грубое нарушение технологической дисциплины, повлекшее остановку работы участка более чем на 3 часа. В этих же правилах содержался пункт, предоставляющий работодателю право лишать работников за нарушение трудовой дисциплины премий, предусмотренных действующей в тресте системой оплаты труда.

Законны ли данные правила?

Правомочно ли включение в них указанных пунктов?

2. Рассмотрение индивидуальных трудовых споров в КТС.
3. Формы оплаты труда.
4. Составьте схему «Из каких правоотношений могут возникать индивидуальные трудовые споры».

Комплект заданий для тестов

Тема: Трудовой договор

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. С какого возраста по общему правилу допускается прием на работу подростков?

- А. 16 лет.
- Б. 12 лет.
- В. 14 лет.
- Г. 15 лет.

3. 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.

4. 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.

5. 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.

6. 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.

7. Трудовая правосубъектность работодателя – физического лица, – не являющегося индивидуальным предпринимателем возникает по общему правилу:

- А. С 14 лет.
- Б. С 16 лет.
- В. С 18 лет
- Г. Все варианты верны.

8. Трудовые отношения возникают при заключении какого вида договора?

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

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

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

10. На какой максимальный срок возможно заключение срочного трудового договора?

- А. Не более 2 лет.
- Б. Не более 3 лет.
- В. Не более 4 лет.
- Г. Не более 5 лет.

11. 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.

12. 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. Нет верных вариантов.

13. 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.

14. При увольнении работника работодатель обязан выдать копии документов, связанных с работой, по письменному заявлению работника?

- А. В последний день работы работника.
- Б. В течение 3 рабочих дней.
- В. В течение 5 рабочих дней.
- Г. В течение 7 рабочих дней.

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. Испытание при приеме на работу устанавливается:

- А. Соглашением сторон.
- Б. Руководителем.
- В. Профсоюзной организацией.
- Г. Решением суда.

Тема: Время труда и отдыха

1. Какова минимальная продолжительность основного ежегодного отпуска.

- А. 36 календарных дней.
- Б. 12 календарных дней.
- В. 24 календарных дней.
- Г. 28 календарных дней.

2. Законодательство различает следующие виды рабочего времени:

- А. Договорное, неполное, сокращенное.
- Б. Договорное, сменное, неполное.
- В. Нормальное, сокращенное, неполное.
- Г. Трудовое, сокращенное рабочее время.

3. 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.

4. 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. До истечения 6 месяцев непрерывной работы у данного работодателя.

5. Работы по совместительству не может превышать следующей продолжительности:

- А. 4 часов в день.
- Б. 5 часов в день.
- В. 6 часов в день.

Г. 7 часов в день.

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. Понятие «нормы труда» включает следующие нормы: 1 - нормы выработки, 2 – нормы времени, 3 – нормативы численности, 4 – нормы обслуживания.

А. 1, 2, 4.

Б. 1, 2, 3.

В. 2, 3, 4.

Г. Все перечисленные варианты.

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

А. 42 часов.

Б. 41 часа.

В. 36 часов.

Г. 40 часов.

9. Назовите виды отпусков, предусмотренных российским 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. Все варианты верны

10. Продолжительность ежегодного отпуска складывается из следующих отпусков:

А. Основного и добавочного.

Б. Основного и дополнительного.

В. Дополнительного и учебного.

Г. Учебного и добавочного.

11. Работникам моложе 18 лет предоставляется ежегодный основной оплачиваемый отпуск следующей продолжительности (календарных дней):

А. 24.

Б. 35.

В. 31.

Г. 28.

12. 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.

13. У работников 16-18 лет устанавливается следующая продолжительность рабочего времени (часов в неделю):

А. 35.

- Б. 24.
- В. 30.
- Г. 28.

14. К сверхурочным работам допускаются лица, достигшие следующего возраста:

- А. 18 лет.
- Б. 14 лет.
- В. 15 лет.
- Г. 16 лет.

15. 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.

16. Неполное рабочее время устанавливается следующим актом:

- А. ТК РФ:
- Б. Конституции РФ.
- В. Соглашению сторон.
- Г. Решением работника.

17. Каковы правовые последствия для работника, работающего на условиях неполного рабочего времени?

А. Пропорционально отработанному времени сокращается ежегодный основной оплачиваемый отпуск.

Б. Исчисление трудового стажа производится с учетом фактически отработанного времени.

В. Не производится выплата премии по итогам работы.

Г. Все варианты неверны.

Тема: Дисциплина труда

1. До применения дисциплинарной ответственности требуется предоставить работодателю:

- А. Договор, если совершен незначительный проступок.
- Б. Соглашение, если работник появился на работе в нетрезвом состоянии.
- В. Декларацию, если работник совершил прогул.
- Г. Объяснительная, в любом случае нарушения дисциплины.

2. Увольнение работника может последовать за отсутствие на рабочем месте в течение:

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

3. Кем устанавливаются нормы, предусматривающие дисциплинарную ответственность?

- А. Работодателем.
- Б. Профсоюзным органом.
- В. Трудовым коллективом.

Г. Федеральным собранием.

4. Дисциплинарное взыскание действует в следующие сроки:

- А. 3 месяца.
- Б. 6 месяцев.
- В. 1 год.
- Г. 1 месяц.

5. Возможно ли привлечение к сверхурочной работе в порядке дисциплинарного взыскания?

- А. Невозможно.
- Б. Возможно за опоздание на работу.
- В. Возможно за прогул.
- Г. Возможно при появлении на работе в состоянии алкогольного опьянения.

6. Какое из названных дисциплинарных взысканий не указано в законе:

- А. Замечание.
- Б. Выговор.
- В. Строгий выговор.
- Г. Увольнение.

7. Дисциплинарное взыскание может быть снято:

- А. Председателем профсоюзного комитета.
- Б. Государственным инспектором труда.
- В. Начальником цеха.
- Г. Нет верных вариантов.

8. Дисциплинарное взыскание это:

- А. Наложение штрафа.
- Б. Невыплата премии.
- В. Выговор.
- Г. Предупреждение.

9. Дисциплинарное взыскание может быть применено к нарушителю трудовой дисциплины:

- А. В течении в течении одного месяца со дня его обнаружения.
- Б. В течении шести месяцев со дня его совершения.
- В. Оба варианта верны.
- Г. Оба варианта неверны.

10. Письменное объяснение в случаях нарушения трудовой дисциплины по требованию работодателя должна быть предоставлена:

- А. В течение 2 календарных дней.
- Б. В течение 3 календарных дней.
- В. В течение 5 календарных дней.
- Г. В течение 2 рабочих дней.

11. В случае непредоставления нарушителем трудовой дисциплины объяснения в установленный срок, составляется:

- А. Протокол.
- Б. Постановление.
- В. Решение.

Г. Акт.

12. Дисциплинарное взыскание может быть применено за:

- А. Преступление.
- Б. Отступление.
- В. Проступок.
- Г. Ослушание.

13. Дисциплинарным правонарушением признается:

- А. Неисполнение либо ненадлежащее исполнение работником трудовых обязанностей.
- Б. Нарушение работником технологической дисциплины.
- В. Нарушение работником норм морали.
- Г. Нет верных вариантов.

14. При наложении дисциплинарного взыскания учитываются:

- А. Наличие виного деяния.
- Б. Тяжесть совершенного проступка.
- В. Обстоятельства, при которых совершен проступок.
- Г. Все варианты верны.

15. Кем разрабатываются правила внутреннего трудового распорядка на предприятиях?

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

16. 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.

17. 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.

Тема: Индивидуальные трудовые споры

1. Когда решение КТС вступает в законную силу?

- А. Немедленно.
- Б. По истечении 7 дней.
- В. В течение 3 дня по истечении 10 дней, предусмотренных на обжалование.
- Г. В течение 10 дней.

2. Индивидуальный трудовой спор это:

- А. Производственный конфликт между сторонами трудового договора.
- Б. Неурегулированные разногласия между сторонами трудового договора.
- В. Противоречивость в понимании норм трудового законодательства.
- Г. Проявление элементов агрессии в трудовом коллективе.

3. 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.

4. Индивидуальные трудовые споры рассматривает:

- А. КТС.
- Б. Профсоюз.
- В. Трудовой арбитраж.
- Г. Примирительная комиссия.

5. 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.

6. КТС обязана рассмотреть трудовой спор в следующий срок:

- А. 10 дней.
- Б. 1 месяц.
- В. 3 дня.
- Г. 15 дней.

7. Сторона, получившая уведомление в письменной форме с предложением о создании КТС, обязана направить другой стороне свое решение в течение следующих сроков:

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

8. Трудовые споры возникают:

- 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.

9. 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. Допускается по решению КТС.

10. 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.

Тема: Коллективные трудовые споры

1. Какой из названных органов не участвует в примирительных процедурах?

- А. Примирительная комиссия.
- Б. Посредник.
- В. Суд.
- Г. Трудовой арбитраж.

2. Какой из названных органов обладает правом выдвижения требований.

- А. Прокуратура.
- Б. Инспекция труда.
- В. Профсоюзная организация.
- Г. Трудовой коллектив.

3. Работодатель обязан рассмотреть выдвинутые требования?

- А. Обязан.
- Б. Вправе отклонить.
- В. Обязан направить в орган по труду.
- Г. Вправе обратиться в суд.

4. В какой срок создается примирительная комиссия?

- А. В течении недели.
- Б. В пятидневный срок.
- В. В десятидневный срок.
- Г. В двухдневный срок.

5. В какой срок согласовывается кандидатура посредника?

- А. В течение четырех рабочих дней.
- Б. В течение трех рабочих дней.
- В. В течение двух рабочих дней.
- Г. Немедленно.

6. Коллективный трудовой спор рассматривается в трудовом арбитраже на локальном уровне в срок:

- А. В срок до двух рабочих дней.
- Б. В срок до трех рабочих дней.
- В. В срок до пяти рабочих дней.
- Г. В срок до десяти рабочих дней.

7. Работодатель в период разрешения коллективного трудового спора не вправе:

- А. Уволить работника.
- Б. Привлечь к дисциплинарной ответственности.
- В. Перевести на другую работу.
- Г. Все варианты верны.

8. Решение о проведении забастовки может быть принято:

- А. Общим собранием коллектива работников.

- Б. Общим собранием коллектива с участием посредника.
- В. Общим собранием с участием прокурора.
- Г. Общим собранием с участием инспектора труда.

9. Решение о проведении забастовки передается работодателю в течение:

- А. Двух рабочих дней.
- Б. Трех рабочих дней.
- В. Четырех рабочих дней.
- Г. Пяти рабочих дней.

10. Какой орган или должностное лицо вправе признать забастовку незаконной?

- А. Прокуратура.
- Б. Органы местного самоуправления.
- В. Региональная комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.
- Г. Суд.

Тема: Социальное партнерство

1. 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 работники, уполномочили профсоюзную организацию представлять их интересы во взаимоотношениях с работодателем.

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

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

3. Какая из следующих систем взаимоотношений является социальным партнерством:

- А. Между работником и работодателями.
- Б. Между работниками и работодателями.
- В. Между работниками и работодателем.
- Г. Нет верных вариантов.

4. 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.

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

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

6. Кто вправе выступить инициаторами проведения коллективных переговоров?

- А. Только работники.
- Б. Только работодатель.
- В. Профсоюз.
- Г. Любая из сторон трудовых отношений.

7. 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.

8. Срок действия соглашения.

- А. Не более 7 лет.
- Б. Не более 5 лет.
- В. Не более 3 лет.
- Г. Нет верных вариантов.

Тема: 6 Оплата труда

1. Оплата труда работнику не допускается:

- А. В виде расписок.
- Б. В виде долговых обязательств.
- В. В виде купонов.
- Г. Все варианты верны.

2. Обязан ли работодатель знакомить работника с приказом об удержании из заработной платы суммы ущерба:

- А. Обязан, если работник настаивает на этом.
- Б. Не обязан, если ущерб причинен умышленно.
- В. Обязан, если за этим последовало увольнение.
- Г. Обязан во всех случаях удержаний.

3. В систему оплаты труда не включаются:

- А. Размер тарифной ставки, оклада.
- Б. Доплаты и надбавки компенсационного характера.
- В. Доплаты и надбавки стимулирующего характера.
- Г. Выплата премии за высокое качество работы.

4. Минимальный размер оплаты труда в Российской Федерации устанавливается:

- А. Постановлением Правительства Российской Федерации.
- Б. Постановлением Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации.
- В. Постановлением Федерального Собрания Российской Федерации.
- Г. Федеральным законом Российской Федерации.

5. В какой срок производится окончательный расчет при увольнении?

- А. За три дня до увольнения.
- Б. В день увольнения.

- В. В течение 3 дней после увольнения.
- Г. В установленный день выплаты заработной платы.

6. Работодатель вправе удерживать из заработной платы работника по общему правилу:

- А. До 10%
- Б. До 20%
- В. До 30%
- Г. До 50%

7. В систему основных государственных гарантий по оплате труда не входит:

- А. Величина минимального размера оплаты труда.
- Б. Сроки и очередность выплаты заработной платы.
- В. Величина прожиточного минимума.
- Г. Меры, обеспечивающие повышение уровня заработной платы.

8. Оплата времени простоя по причинам не зависящим от работодателя и работника оплачивается:

- А. В размере среднего месячного заработка.
- Б. В размере одного минимального размера оплаты труда.
- В. В размере двух третей среднего месячного заработка.
- Г. В размере двух третей должностного оклада, тарифной ставки.

9. Минимальный размер повышения оплаты труда работников, работающих в опасных, вредных условиях составляет:

- А. 2 % от оплаты труда работников, работающих в нормальных условиях.
- Б. 4% от оплаты труда работников, работающих в нормальных условиях.
- В. 6% от оплаты труда работников, работающих в нормальных условиях.

10. Заработная плата выплачивается:

- А. Не позднее 5 числа следующего месяца.
- Б. Не позднее 10 числа следующего месяца.
- В. Не позднее 15 числа следующего месяца.
- Г. Не позднее 20 числа следующего месяца.

11. Промежуток между выплатами заработной платы не может превышать:

- А. 5 дней.
- Б. 10 дней.
- В. 15 дней.
- Г. 20 дней.

12. Оплата отпуска производится:

- А. В последний день работы перед отпуском.
- Б. За 3 дня до отпуска.
- В. В установленный день выплаты заработной платы.
- Г. Не позднее 3-х дней после начала отпуска.

13. Работник имеет право приостановить работу в случае задержки выплаты заработной платы на:

- А. 15 дней.
- Б. 30 дней.
- В. 1 месяц.

Г. 3 месяца.

14. Оплата сверхурочной работы производится:

А. В двойном размере.

Б. В полуторном размере.

В. За первые 2 часа в полуторном размере, за остальные часы в двойном размере.

Г. За первые 2 часа в двойном размере, за последующие часы в тройном размере.

15. В понятие «заработная плата» не включаются:

А. Компенсационные выплаты.

Б. Стимулирующие выплаты.

В. Оплата индивидуального, конкретного, разового задания.

Г. Вознаграждение за труд.

Тема: Охрана труда

1. Обеспечение здоровых и безопасных условий труда на предприятии возлагается на:

А. Профсоюзный комитет.

Б. Вышестоящую организацию.

В. Работодателя.

Г. Государственную инспекцию труда.

2. Основными направлениями государственной политики в области охраны труда являются:

А. Государственное управление охраной труда.

Б. Государственная экспертиза условий труда.

В. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Г. Все варианты верны.

3. При поступлении на работу с кем проводится инструктаж по охране труда?

А. С лицами, не достигшими 18-летнего возраста.

Б. Со всеми работниками поступающими на работу.

В. С неимеющими стажа работы.

Г. С неимеющими соответствующего образования.

4. Обязанностью работодателя в области охраны труда не является:

А. Обучение работников безопасным приемам выполнения работ.

Б. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

В. Наложение штрафа на работника за нарушение требований по охране труда.

Г. Проведение специальной оценки условий труда.

5. Медицинское психиатрическое освидетельствование работников, чья деятельность связана с источниками повышенной опасности осуществляется:

А. Ежегодно.

Б. Не реже одного раза в два года

В. Не реже одного раза в три года.

Г. Не реже одного раза в пять лет.

6. На кого возложена обязанность проведения инструктажей по охране труда:

А. Профсоюзную организацию.

Б. Работодателя.

В. Комитет по охране труда организации.

Г. Инженера по охране труда организации.

7. Работник в области охраны труда не обязан:

- А. Соблюдать требования охраны труда.
- Б. Правильно применять средства индивидуальной защиты.
- В. Проходить обучение в области охраны труда.
- Г. Проходить регистрацию по прибытии на рабочее место.

8. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда работодателями осуществляется в размере не менее сколько процентов от суммы затрат на производство продукции:

- А. 0,1%.
- Б. 0,2%.
- В. 0,3%.
- Г. 0,4%.

9. Работник обязан:

- А. Проходить инструктаж по охране труда.
- Б. Проходить обязательные медицинские осмотры.
- В. Правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты.
- Г. Все варианты верны.

10. Расследование тяжелого случая, несчастного случая со смертельным исходом на производстве производится в течение:

- А. 5 дней.
- Б. 10 дней.
- В. 15 дней.
- Г. 20 дней.

11. Служба по охране труда в организации, осуществляющей производственную деятельность создается при наличии работников:

- А. 10 человек.
- Б. 20 человек.
- В. 30 человек.
- Г. 50 человек.

12. Каждый работник имеет право на:

- А. Рабочее место, соответствующее требованиям охраны труда.
- Б. Обязательное социальное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний.
- В. Обеспечение средствами индивидуальной и коллективной защиты.
- Г. Все варианты верны.

13. Работникам, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным либо опасным условиям предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск в количестве не менее:

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

14. Работникам, занятым на работах с вредными либо опасными условиями труда предусмотрена повышенная оплата, которая должна составлять не менее:

- А. 4% ставки (оклада) установленной для работников с нормальными условиями труда;
- Б. 5% ставки (оклада) установленной для работников с нормальными условиями труда ;
- В. 6% ставки (оклада) установленной для работников с нормальными условиями труда ;
- Г. 7% ставки (оклада) установленной для работников с нормальными условиями труда.

15. На работах с вредными условиями труда работникам выдаются:

- А. Молоко по установленным нормам;
- Б. Равноценные пищевые продукты;
- В. Эквивалентные выплаты;
- Г. Все варианты верны.

16. Работающим в горячих цехах устанавливаются устройства для обеспечения работников:

- А. Молоком;
- Б. Негазированной минеральной водой;
- В. Газированной сладкой водой;
- Г. Газированной соленой водой.

17. 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.

18. Работник в области охраны труда не обязан:

- А. Соблюдать требования охраны труда.
- Б. Правильно применять средства индивидуальной защиты.
- В. Проходить обучение в области охраны труда.
- Г. Проходить регистрацию по прибытии на рабочее место.

19. Расследование тяжелого случая, несчастного случая со смертельным исходом на производстве производится в течение:

- А. 5 дней.
- Б. 10 дней.
- В. 15 дней.
- Г. 20 дней.

20. Что не должен делать работодатель при несчастном случае на производстве?

- А. Организовать оказание первой помощи пострадавшему.
- Б. Принять меры по предотвращению развития аварийной ситуации.
- В. Очистить территорию, прилегающую к месту происшествия, от посторонних предметов.

Г. Проинформировать о происшествии соответствующие органы.

21. Результатом работы комиссии по расследованию несчастных случаев не является:

А. Установить лиц, виновных в нарушении требований охраны труда.

Б. Установить причины и условия возникновения несчастного случая.

В. Приостановить деятельность организации на период устранения нарушений законодательства об охране труда.

Г. Выработать мероприятия по предупреждению несчастных случаев на производстве.

22. Один экземпляр составленного комиссией по расследованию несчастного случая акта по форме Н-1:

А. Передается в средства массовой информации.

Б. Вручается пострадавшему.

В. Вывешивается на доску объявлений.

Г. Направляется в службу судебных исполнителей для взыскания с работодателя причиненного работнику вреда здоровью.

23. Какие меры может применить работодатель к работнику за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья:

А. Уволить.

Б. Отказать в выдаче премии.

В. Наложить штраф.

Г. Нет верных вариантов.

24. В каком случае работодатель обязан отстранить от работы работника:

А. Если характер работ связан с нахождением работника вблизи вращающихся механизмов, а работник отказывается сделать короткую стрижку.

Б. Если работник опоздал на работу.

В. Если работник не прошел в установленном порядке обучение и проверку знаний и навыков в области охраны труда.

Г. Если у работника спецодежда не соответствует стандарту.

25. Какова нормальная продолжительность рабочего времени в неделю работника, условия труда на рабочих местах которых отнесены к вредным либо опасным:

А. Не может превышать 42 часов.

Б. Не может превышать 41 часа.

В. Не может превышать 36 часов.

Г. Не может превышать 35 часов.

26. В каких случаях допускается замена выдачи молока другими равноценными пищевыми продуктами либо компенсационной выплатой:

А. Если на предприятии отсутствуют помещения для приема пищи;

Б. В случае нахождения работника в командировке.

В. По письменному заявлению работника.

Г. По решению работодателя.

27. За чей счет оплачивается проведение предварительных и периодических медицинских осмотров работников:

- А. За счет средств работодателя.
- Б. Из средств фонда социального страхования.
- В. За счет средств профсоюзной организации.
- Г. Не оплачивается при наличии у работников полиса медицинского страхования.

28. Какие категории работников обязаны проходить обучение и проверку знаний требований охраны труда:

- А. Работники, выполняющие работы повышенной опасности.
- Б. Все работники рабочих профессий, а также специалист по охране труда.
- В. Работники, выполняющие работы в действующих электроустановках.
- Г. Все работники предприятия, в том числе его руководитель.

29. С какой категорией работников в обязательном порядке проводится первичный инструктаж по охране труда:

- А. Со всеми вновь принимаемыми на работу.
- Б. С работниками принимаемыми на работу после окончания профессионального обучения.
- В. С работниками, профессии которых входят в утвержденный работодателем Перечень профессий и должностей работников, подлежащих прохождению первичного инструктажа.
- Г. С работниками, работа которых связана с вредными и / или опасными условиями труда.

30. Каков срок хранения Акта о расследования несчастного случая по форме Н-1.

- А. До выхода пострадавшего на пенсию по возрасту.
- Б. Не имеет срока давности.
- В. До ликвидации предприятия.
- Г. 45 лет.

Тема: Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Действующее трудовое законодательство различает следующие виды материальной ответственности работника перед работодателем:

- А. Коллективная и индивидуальная.
- Б. Полная и ограниченная.
- В. Добровольная и принудительная.
- Г. Все варианты верны.

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

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

3. Рабочие и служащие могут нести материальную ответственность:

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

4. Виды материальной ответственности работодателя перед работником.

- А. За незаконное лишение возможности трудиться.
- Б. За порчу имущества работника.
- В. За задержку выплаты заработной платы.
- Г. Все варианты верны.

5. Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы установлена в размере:

- А. Одной трехсотой ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки.
- Б. Одной двухсотой ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки.
- В. Одной стопятидесятой ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки.
- Г. Одной сотой ставки рефинансирования ЦБ РФ за каждый день просрочки.

6. Вред, причиненный работодателем работнику может быть возмещен:

- А. В форме расписок.
- Б. В натуральной форме.
- В. В форме долговых обязательств.
- Г. Нет верных вариантов.

7. По заявлению работника о возмещении материального ущерба работодатель должен принять решение в срок:

- А. В 3-х дневный срок со дня поступления заявления.
- Б. В 5-ти дневный срок со дня поступления заявления.
- В. В 7-ми дневный срок со дня поступления заявления.
- Г. В 10-ти дневный срок со дня поступления заявления.

8. Работник обязан возместить причиненный работодателю:

- А. Прямой действительный ущерб.
- Б. Неполученный доход.
- В. Упущенную выгоду.
- Г. Все варианты неверны.

9. Обстоятельства, исключаящие материальную ответственность работника:

- А. Непреодолимая сила.
- Б. Нормальный хозяйственный риск.
- В. Крайняя необходимость.
- Г. Все варианты верны.

10. Размер причиненного ущерба за порчу имущества работодателя определяется:

- А. По рыночным ценам, действующим в данной местности.
- Б. По ценам, установленным работодателем.
- В. По ценам, указанным профсоюзным органом.
- Г. По ценам, указанным торгующей организацией.

11. Полная материальная ответственность работника наступает в случаях:

- А. На основании договора о полной материальной ответственности.

- Б. На основании письменного заявления работника.
- В. Умышленного причинения вреда.
- Г. Все варианты верны.

12. Материальная ответственность сторон трудового договора наступает в результате:

- А. Нарушения трудовой дисциплины.
- Б. Нарушения технологической дисциплины
- В. Нарушения исполнительской дисциплины.
- Г. Виновного противоправного поведения.

13. При причинении работодателю ущерба, превышающего средний месячный заработок работника - какие действия работодателя будут неправомерны?

- А. Вычесть из заработной платы работника всю сумму ущерба.
- Б. Обратиться за взысканием ущерба в суд.
- В. Частично взыскать сумму ущерба.
- Г. Отказаться от взыскания ущерба.

14. По договору о коллективной (бригадной) материальной ответственности степень вины каждого работника определяется:

- А. Профсоюзным органом.
- Б. Работодателем.
- В. Государственной инспекцией труда.
- Г. Бухгалтером организации.

15. Договоры о полной материальной ответственности могут заключаться:

- А. С любыми работниками по усмотрению работодателя.
- Б. С работниками, охраняющие материальные ценности.
- В. С работниками, выполняющими снабженческие функции.
- Г. С работниками, указанными в специальном нормативном акте.

16. 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.

Критерии оценки:

оценка «зачтено» выставляется студенту, если прочно усвоил предусмотренный программный материал; справился с более чем с 50% тестовых вопросов.

оценка «зачтено» выставляется студенту, если не усвоил предусмотренный программный материал; справился менее чем с 50% тестовых вопросов.

НОРМАТИВНО - ПРАВОВЫЕ АКТЫ

1. Конституция РФ, принятая всенародным голосованием 12 декабря 1993// Российская газета - 25.12.1993 - №237.
2. Трудовой кодекс РФ от 30.12.2001 г. (в ред. ФЗ РФ № 280-ФЗ от 31.12.2014 г.)
3. О системе государственной службы Российской Федерации: федеральный закон от 27.05.03 № 58-ФЗ // СЗ РФ. - 2004 - № 31.

4. О государственной гражданской службе: федеральный закон от 27.07.2004 № 79-ФЗ.
5. Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации: федеральный закон от 06.10.03 № 131-ФЗ.
6. О занятости населения в РФ: федеральный закон от 19.04.1991 г. № 1032-ФЗ.
7. О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения: федеральный закон от 30.03.1999 № 52 - ФЗ.
8. О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности: федеральный закон от 12.01.96. № 10 – ФЗ.
9. Об объединениях работодателей: федеральный закон от 27.11.2002 г. № 156-ФЗ.
10. О российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений: федеральный закон от 01.05.1999 г. № 92-ФЗ.
11. Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний: федеральный закон от 24.04.1998 г. № 125-ФЗ.
12. Положение о федеральной службе по труду и занятости, утверждено Постановлением Правительства РФ от 30.06.2004 № 324.
13. О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную: Постановление Правительства РФ № 105 от 06.02.1993.
14. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными и опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин: Постановление Правительства Российской Федерации от 25.02.2000 № 162.
15. Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет: Постановление Правительства РФ от 20.06.2001. № 473.
16. Об утверждении норм предельно допустимых нагрузок для лиц, моложе восемнадцати лет при подъеме и перенесении тяжестей вручную: Постановление Министерства труда и социального развития РФ № 7 от 07.04.1999 г.
17. Порядок обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций. Совместное Постановление Минтруда РФ и Минобразования РФ от 13.01.2003 г.

Составитель _____ П.Г. Алексеенко
подпись

« ____ » _____ 20 ____ г.