

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ
УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ имени академика С.П. КОРОЛЕВА»
(Самарский университет)

Н.П. КАБЫТОВ, Я.А. МАКСИМКИН, Л.Ю. МАЛИНИНА

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Рекомендовано редакционно-издательским советом федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» в качестве практикума для студентов, обучающихся по основной образовательной программе высшего образования по направлениям подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение; 38.04.03 Управление персоналом; 38.04.04 Государственное и муниципальное управление.

САМАРА
Издательство Самарского университета
2017

УДК 349.2
ББК 67.99(2) 7
К12

Рецензенты: канд. юрид. наук, проф. В. Д. Рузанова
канд. юрид. наук, доц. Т. Б. Замотаева

Кабытов, Николай Петрович

К12 Трудовое право Российской Федерации: практикум /
Н.П. Кабытов, Я.А. Максимкин, Л.Ю. Малинина. – Самара: Изд-во
Самарского университета, 2017. – 164 с.

ISBN 978-5-7883-1143-2

Практикум рассчитан на последовательное самостоятельное изучение студентами каждой темы учебного курса. Он содержит программу курса «Трудовое право Российской Федерации», методические указания по изучению каждой темы, список литературы и перечень нормативных правовых актов, рекомендованных к изучению в рамках данного учебного курса, а также планы практических занятий, задания для выполнения контрольных работ студентами, тесты для самоконтроля и примерный перечень вопросов для подготовки к зачету по данному учебному предмету.

Настоящее издание подготовлено с учетом положений законодательства РФ и субъектов РФ по состоянию на 12 ноября 2016 года, а также материалов судебной практики последнего времени.

Практикум предназначен для студентов направлений подготовки 46.03.02 Документоведение и архивоведение; 38.04.03 Управление персоналом; 38.04.04 Государственное и муниципальное управление.

Подготовлено на кафедре гражданского и предпринимательского права.

УДК 349.2
ББК 67.99(2) 7

ISBN 978-5-7883-1143-2

© Самарский университет, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Программа курса «Трудовое право Российской Федерации»	7
Методические указания по изучению курса «Трудовое право Российской Федерации»	18
Литература к учебному курсу «Трудовое право Российской Федерации»	55
Нормативные и правоприменительные акты, дополнительная литература к каждой теме курса «Трудовое право Российской Федерации»	63
Планы практических занятий	83
Задания для выполнения контрольных работ	128
Тесты (для самоконтроля)	150
Примерный перечень вопросов для подготовки к зачету по курсу «Трудовое право Российской Федерации»	155
Приложения	161

ВВЕДЕНИЕ

В современных условиях глобализации, массового производства, роста социальной мобильности и бурного развития информационных технологий специалистам самых различных направлений необходимо уделять внимание вопросам защищенности интересов работающих граждан, наличия баланса интересов сторон трудового договора, участников социального партнерства в сфере труда. Поэтому знание трудового права представляет собой одну из важнейших предпосылок обретения высокой квалификации и успешной профессиональной деятельности не только специалистов-юристов, но и студентов неправовых факультетов. Трудовое право является самостоятельной отраслью в системе российского права, регулирующей важнейшие общественные отношения, связанные с наемным трудом.

В соответствии с Федеральным государственным образовательным стандартом высшего образования и учебным планом ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева» студенты всех форм обучения неправовых факультетов изучают трудовое право Российской Федерации в течение одного семестра.

В настоящем издании представлены необходимые для студентов методические материалы для изучению курса «Трудовое право Российской Федерации», включая методические указания, список нормативных, правоприменительных актов и литературы, планы практических занятий и др. Содержание учебного курса строится на основе правового анализа положений действующего законодательства РФ и практики его применения с целью выявления особенностей в правовом регулировании соответствующих общественных отношений.

Целью настоящего издания является оказание помощи студентам в постижении основных вопросов курса, в поиске нормативных и правоприменительных актов для подготовки к практическим занятиям, зачету и выполнению контрольных работ. Освоение курса должно опираться на анализ действующих нормативных актов, перечень которых указан применительно к каждой теме. В списках литературы приведен достаточный перечень учебной литературы, изучение которой позволит получить необходимый объем информации в области правового регулирования трудовых и неразрывно связанных с ними обще-

ственных отношений, развития науки трудового права. Подготовка к практическим занятиям и контрольным работам предполагает обязательный анализ норм действующего законодательства в сфере трудового права, а также практическое применение указанных правовых норм в процессе разрешения конкретных дел (казусов).

Следует обратить внимание на то, что предлагаемый список нормативных и правоприменительных актов составлен по состоянию на 12 ноября 2016 года. При подготовке к занятиям студентам следует проверять действие соответствующего правового акта, а также необходимо учитывать нормативные акты, принятые после издания настоящих методических указаний. При этом рекомендуется использование электронных информационно-справочных правовых систем, например, «Гарант», «Консультант».

В процессе изучения курса «Трудовое право Российской Федерации» студентам необходимо систематически следить за публикациями в периодической печати по вопросам трудовых и связанных с ними отношений, накапливать и обобщать информацию по практике применения правовых норм в сфере регулирования трудового права. Полезным будет обращение студентов к журналам «Юрист», «Трудовое право» и другим специализированным юридическим научным изданиям и др.

При подготовке к зачету рекомендуется использовать программу курса «Трудовое право Российской Федерации», утвержденную кафедрой гражданского и предпринимательского права ФГАОУ ВО «Самарский национальный исследовательский университет имени академика С.П. Королева». Примерные вопросы к зачету приведены в настоящих методических указаниях.

По итогам освоения учебной программы студент должен:

знать:

– положения Конституции РФ, федеральных конституционных и федеральных законов, подзаконных нормативных актов в области трудового права;

– законодательные акты Самарской области в области трудового права;

– постановления и определения Конституционного Суда РФ, руководящие разъяснения высших судебных инстанций РФ (Верховного Суда РФ), судебную практику мировых судов и судов общей юрисдикции Самарской области по вопросам трудового права;

уметь:

– правильно проводить юридическую квалификацию трудовых отношений,

– давать заключения и консультации по вопросам трудового права в точном соответствии с законодательством РФ;

– составлять трудовые договоры, локальные акты, процессуальные документы, необходимые для реализации и защиты трудовых прав граждан;

владеть:

– понятийным аппаратом трудового права;

– методами сбора информации, имеющей значение при применении правовых норм о наемном труде.

ПРОГРАММА КУРСА «ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Тема № 1. Понятие трудового права

Понятие труда и его роль в жизнедеятельности человека и общества. Право человека на труд и его свободу в международных актах. Правовые формы реализации человеком своих способностей к труду. Виды отношений, возникающих в сфере общественной организации труда. Обусловленность характера общественных отношений по труду определенными видами собственности.

Трудовое право – одна из ведущих отраслей в системе российского права. Понятие трудового права как отрасли законодательства и как науки. Предмет трудового права. Сфера действия законодательства о труде. Метод правового регулирования трудовых отношений и его особенности. Система трудового права: общая и особенная части.

Цели и задачи законодательства о труде РФ. Роль трудового права в формировании рынка труда. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.

Тема № 2. Принципы трудового права

Понятие принципов трудового права России и их классификация. Общеправовые, межотраслевые, отраслевые и внутриотраслевые принципы. Принципы трудового права, закрепленные в Конституции Российской Федерации. Содержание таких принципов, как право на свободный труд, то есть на выбор работы по соответствующей профессии и специальности (ст. 37), на предпринимательскую деятельность, не запрещенную законом (ст. 34), запрещение принудительного труда (ст. 37), право на безопасные и гигиенические условия труда, на вознаграждение за труд без дискриминации и не ниже установленного законом минимального размера, на отдых, в том числе в выходные и праздничные дни, на забастовку и защиту от безработицы (ст. 37), на охрану здоровья и медицинскую помощь (ст. 41), на судебную защиту от нарушений законодательства о труде (ст. 46) и на объединение в

профессиональные союзы (ст. 30). Межотраслевые принципы правового регулирования и принципы трудового права.

Нормативное содержание основных принципов трудового права.

Соотношение принципов трудового права с субъективными правами и обязанностями работников. Гарантии обеспечения соблюдения этих принципов.

Тема № 3. Источники трудового права

Понятие источников трудового права. Классификация и общая характеристика источников трудового права. Общее и специальное правовое регулирование труда в России. Действие нормативных правовых актов по их юридической силе, сфере действия во времени и пространстве, кругу лиц.

Конституция Российской Федерации – правовая основа регулирования социально-трудовых отношений. Действующие в России конвенции и рекомендации Международной организации труда (МОТ), международные договоры в сфере международно-правового регулирования труда – главные источники трудового права. Декларация прав и свобод человека и гражданина от 22 ноября 1991 года.

Трудовой кодекс РФ – основной кодификационный акт как источник трудового права. Общая характеристика Федеральных законов. Подзаконные нормативные акты.

Региональное законодательство о труде. Разграничение полномочий в сфере регулирования социально-трудовых отношений между федеральными органами государственной власти и органами власти субъектов РФ.

Локальные нормативные акты, их виды, особенности принятия и действия. Коллективно-договорное и индивидуально-договорное регулирование условий труда. Соотношение законодательного и договорного регулирования социально-трудовых отношений.

Значение постановлений Конституционного Суда и Верховного Суда Российской Федерации для судебных и правоприменительных органов.

Тема № 4. Субъекты трудового права

Понятие и классификация субъектов трудового права. Трудовая правосубъектность. Субъективные права и обязанности (правовой статус) и гарантии их обеспечения. Позитивная и ретроспективная (негативная) ответственность субъектов трудового права.

Граждане России, иностранцы и лица без гражданства как субъекты трудового права. Правовой статус работника, государственного служащего, работающего собственника. Основные права и обязанности работников.

Работодатели (организации и физические лица) как субъекты трудового права. Трудовая правосубъектность организации, представительства, филиала, обособленного подразделения организации, собственника-предпринимателя, работодателя – физического лица. Основные права и обязанности работодателей.

Профессиональные союзы и их органы – субъекты трудового права. Система профсоюзов России. Правовая основа и принципы деятельности профсоюзов. Основные права профсоюзов. Гарантии профсоюзной деятельности.

Органы государственной власти и местного самоуправления как субъекты трудового права. Их функции.

Иные субъекты трудового права: органы занятости; органы по рассмотрению индивидуальных и коллективных трудовых споров; органы надзора и контроля за соблюдением трудового законодательства.

Тема № 5. Система правоотношений трудового права

Понятие и система правоотношений в сфере труда. Трудовое правоотношение: понятие, стороны, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения.

Общая характеристика непосредственно связанных с трудовыми правоотношений: по организации и управлению трудом; по трудоустройству у данного работодателя; по профессиональной подготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя; по социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений; по

участию работников и профсоюзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях; по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда; по надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда); по разрешению трудовых споров. Стороны указанных правоотношений, их содержание, основания возникновения, изменения и прекращения.

Тема № 6. Социальное партнерство в сфере труда

Социальное партнерство: понятие и стороны. Основные принципы социального партнерства. Система и формы социального партнерства. Участие работников в управлении организацией.

Правовая основа разработки и заключения коллективных договоров и соглашений. Представительство интересов работников и работодателей.

Понятие, стороны и содержание соглашений. Генеральные, региональные, отраслевые (межотраслевые), профессиональные и тарифные соглашения. Порядок заключения соглашений, их изменения и контроль за исполнением.

Коллективный договор: понятие, стороны, содержание, порядок заключения и изменения. Порядок разрешения разногласий, возникающих в ходе коллективных переговоров. Контроль за выполнением коллективного договора. Постоянно действующая Российская трёхсторонняя комиссия по регулированию социально-трудовых отношений и ее правовой статус.

Ответственность сторон социального партнерства.

Тема № 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Общая характеристика нормативных актов, регулирующих занятость населения.

Понятие и формы занятости.

Понятие безработного, порядок признания граждан безработными. Правовой статус безработного.

Понятие подходящей и неподходящей работы.

Понятие трудоустройства и его правовая организация. Трудоустройство отдельных категорий граждан. Квотирование и бронирование рабочих мест. Особенности трудоустройства молодежи, инвалидов и лиц, освободившихся из мест лишения свободы. Трудоустройство граждан РФ за границей.

Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка граждан, зарегистрированных в службе занятости населения. Пособия по безработице.

Гарантии материальной и социальной поддержки граждан, потерявших работу, впервые ищущих работу или желающих возобновить трудовую деятельность после длительного перерыва.

Тема № 8. Трудовой договор

Трудовой договор – одна из форм реализации гражданами права на свободу труда. Роль трудового договора в формировании рынка труда. Гарантии при приеме на работу.

Понятие трудового договора и отличие его от гражданско-правовых договоров (подряда, поручения, авторского договора и др.). Стороны трудового договора. Содержание трудового договора: обязательные и дополнительные условия. Недействительность условий трудового договора, последствия недействительности. Срок трудового договора.

Общий порядок заключения трудового договора. Документы, необходимые при поступлении на работу. Трудовая книжка. Испытание при приеме на работу.

Виды трудовых договоров. Особенности договоров: с временными и сезонными работниками; по конкурсу; по совместительству; о работе в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях; государственных служащих; судей и прокуроров и следователей органов прокуратуры и другими категориями работников.

Изменение трудового договора: перевод, перемещение, изменение определенных сторонами условий труда. Понятие и виды переводов на другую работу. Отграничение перевода от перемещения работника. Запрещение требовать от работника выполнения работы, не предусмотренной трудовым договором. Условия временных перево-

обязательных для работника. Переводы по инициативе работника. Правовые последствия незаконного перевода.

Отстранение от работы: понятие, основания, правила отстранения, правовые последствия незаконного отстранения. Орган, имеющий право отстранить от работы.

Общая характеристика оснований прекращения трудового договора. Классификация оснований прекращения трудового договора.

Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Прекращение срочного трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Юридические гарантии при увольнении работников по инициативе работодателя. Дополнительные гарантии при увольнении и переводе для некоторых категорий работников. Расторжение трудового договора по инициативе органов, не являющихся стороной договора. Аттестация работников: понятие, значение ее проведения, нормативная основа.

Порядок увольнения и производства расчета. Выходное пособие. Правовые последствия незаконного перевода и увольнения.

Тема № 9. Рабочее время

Понятие и виды рабочего времени по трудовому праву. Рабочая неделя, рабочий день, рабочая смена. Нормальная и сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. Пятидневная и шестидневная рабочая неделя.

Режим и учет рабочего времени и порядок его установления. Ненормированный режим труда. Графики сменности работы, вахтовый метод работы, скользящие (гибкие) графики работы.

Понятие сверхурочных работ. Случаи, когда законодательство допускает сверхурочные работы. Порядок разрешения сверхурочных работ.

Тема № 10. Время отдыха

Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в течение рабочего дня. Ежедневный (междусменный) отдых, выходные, праздничные дни.

Право на отпуск и его гарантии. Виды отпусков: ежегодные основные, удлиненные, дополнительные; без сохранения заработной платы и другие. Порядок предоставления ежегодного отпуска. Разделение ежегодного отпуска и его замена денежной компенсацией. Порядок суммирования отпусков.

Отпуска без сохранения заработной платы.

Гарантии права на отпуск.

Тема № 11. Оплата и нормирование труда

Право на равную оплату за равный труд. Понятие оплаты труда и методы ее правового регулирования: государственное (централизованное) и локальное; нормативное и договорное. Государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда. Понятие заработной платы по трудовому праву.

Государственное регулирование оплаты труда. Тарифная система оплаты труда, ее элементы и порядок установления. Единая тарифная сетка по оплате труда работников бюджетной сферы (ЕТС). Минимальный размер оплаты труда. Надбавки и доплаты. Индексация заработной платы. Локальное регулирование оплаты труда. Удержания из заработной платы. Исчисление средней заработной платы.

Нормирование труда. Нормы выработки и сдельные расценки. Оплата труда при невыполнении норм труда (должностных обязанностей).

Система оплаты труда: сдельная, повременная, премиальная и другие. Коллективная форма оплаты труда. Вознаграждение по итогам годовой работы, за выслугу лет. Стимулирующие выплаты.

Оплата труда при отклонениях от нормальных условий труда (в сверхурочное время, в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время и в других случаях). Оплата труда отдельных категорий работников.

Охрана заработной платы. Сроки и порядок оплаты труда. Ограничение удержаний из заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы.

Тема № 12. Гарантии и компенсации

Понятие и виды гарантий и компенсаций. Порядок и случаи их предоставления. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность; гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей; гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением; гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора, иные гарантии и компенсации (связанные с временной нетрудоспособностью, сдачей крови и ее компонентов, использованием имущества работника при осуществлении трудовой функции и др.)

Тема № 13. Дисциплина труда

Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения. Правовое регулирование внутреннего трудового распорядка. Трудовые обязанности работников, обязанности работодателей. Уставы и положения о дисциплине, должностные инструкции, правила технической эксплуатации и другие нормативные правовые акты, закрепляющие круг обязанностей работников.

Поощрения за успехи в труде и порядок их применения. Льготы и преимущества, предоставляемые работникам за высокие результаты в труде.

Дисциплинарная ответственность и ее виды. Понятие дисциплинарного проступка. Дисциплинарные взыскания, порядок их наложения, обжалования и снятия.

Тема № 14. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Понятие и особенности подготовки и дополнительного профессионального образования работников.

Ученический договор: понятие, стороны, содержание. Виды ученического договора. Условия недействительности ученического договора. Формы ученичества.

Тема № 15. Материальная ответственность сторон трудового договора

Понятие материальной ответственности. Материальная ответственность работников: понятие, основание и условия ее применения. Ограниченная и полная (индивидуальная и коллективная) материальная ответственность. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работников. Определение размера ущерба и порядок его возмещения. Право работодателя на удержание из заработной платы материального ущерба.

Материальная ответственность работодателей за вред, причиненный работнику в результате незаконного лишения возможности трудиться (при незаконном увольнении с работы, переводе на другую работу, отстранении от работы; при неправильной формулировке причины увольнения; при незаконном отказе в приеме на работу, задержке исполнения решения о восстановлении на работе, задержке выплаты заработной платы и в других случаях). Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный имуществу работника. Материальная ответственность работодателя за вред, причиненный работнику трудовым увечьем или иным повреждением здоровья. Возмещение морального вреда, причиненного работнику. Условия наступления материальной ответственности работодателей. Круг лиц, имеющих право на возмещение ущерба, причиненного в связи с повреждением здоровья работника. Определение размера и порядок возмещения ущерба. Возмещение пострадавшему дополнительных расходов.

Тема № 16. Охрана труда

Понятие охраны труда по Российскому трудовому праву. Государственная политика в области охраны труда. Право работника на здоровые и безопасные условия труда и гарантии этого права. Обязанности работодателя по обеспечению здоровых и безопасных условий труда.

Организационно-правовые формы обеспечения охраны труда: медицинское освидетельствование, периодические осмотры, инструктаж и обучение работников, обеспечение средствами индивидуальной защиты, выдача молока и лечебно-профилактического питания и др.

Несчастные случаи на производстве, подлежащие расследованию и учету. Обязанности работодателя при несчастном случае на производстве. Расследование и учет профессиональных заболеваний.

Охрана труда женщин: запрещение применения труда женщин на тяжелых, вредных и подземных работах; предельные нормы перемещения тяжестей. Специальные нормы по охране труда беременных женщин и женщин, имеющих малолетних детей.

Охрана труда молодежи. Запрещение их труда на тяжелых, вредных и опасных работах, а также работах, связанных с движением транспорта. Предельные нормы перемещения тяжестей. Медицинское освидетельствование несовершеннолетних. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха подростков.

Охрана труда лиц с пониженной трудоспособностью.

Организация охраны труда. Надзор и контроль за охраной труда.

Ответственность за нарушение законодательства об охране труда.

Тема № 17. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Порядок применения специальных норм трудового законодательства.

Особенности регулирования труда женщин и лиц с семейными обязанностями. Особенности регулирования труда работников в возрасте до 18 лет. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, и занятых на сезонных работах. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц. Особенности регулирования труда надомников. Особенности регулирования труда лиц, работающих в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда работников транспорта. Особенности регулирования труда педагогических работников. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения РФ, а также в представи-

тельства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений РФ за границей. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров. Особенности регулирования труда других категорий работников.

Тема № 18. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры

Понятие защиты трудовых прав работников. Виды, формы и способы защиты трудовых прав. Государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства и охраной труда: органы, их задачи и полномочия. Федеральная инспекция труда и подведомственные ей государственные инспекции труда в субъектах РФ. Компетенция государственной инспекции труда и других органов контроля и надзора в сфере охраны труда.

Защита трудовых прав работников профсоюзами и иными представителями работников. Самозащита работниками своих трудовых прав.

Трудовые споры: понятие, причины и их классификация. Подведомственность трудовых споров. Индивидуальные трудовые споры. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Организация комиссий по трудовым спорам (КТС) и их компетенция. Срок обращения и порядок рассмотрения спора в КТС. Исполнение решений КТС. Трудовые споры, рассматриваемые в судах. Сроки обращения за разрешением спора в суды. Исполнение решений судов по индивидуальным трудовым спорам. Особенности рассмотрения трудовых споров работников отдельных категорий.

Рассмотрение споров об установлении новых или изменении существующих условий труда. Понятие коллективных трудовых споров, порядок их рассмотрения. Примирительные комиссии, посредники и трудовые арбитражи. Забастовка как крайняя мера разрешения трудового конфликта, условия ее проведения. Правовые последствия участия в забастовке, признанной незаконной. Ответственность работодателей (должностных лиц), виновных в возникновении коллективного трудового спора, работников и выборного профсоюзного органа за организацию и проведение незаконной забастовки.

МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ПО ИЗУЧЕНИЮ КУРСА «ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

Тема № 1. Понятие трудового права

Рассматривать трудовое право следует в трех аспектах: как отрасль законодательства, как науку и как учебную дисциплину.

Трудовое право является одной из отраслей российского законодательства. Разграничению одной отрасли права от другой служат предмет и метод правового регулирования. Предметом любой отрасли права являются общественные отношения, на регулирование которых направлены правовые нормы этой отрасли права, а методом – приемы и способы, с помощью которых осуществляется урегулирование общественных отношений, составляющих предмет отрасли права.

Название «трудовое право» означает, что общественные отношения, им регулируемые, связаны с трудом, с распоряжением гражданами своими способностями к труду. Однако не все многочисленные и разнородные общественные отношения, которые связаны с трудом, регулируются нормами трудового права. Трудовым правом регулируются отношения, связанные с наемным (несамостоятельным) трудом и возникающие по поводу процесса труда. Предмет трудового права составляют две группы общественных отношений: трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с трудовыми.

Определение «трудовые отношения» содержится в ст. 15 ТК РФ, перечень «иных отношений, непосредственно связанных с трудовыми» (предшествующих, сопутствующих и вытекающих из трудовых отношений) приведен в ч. 2 ст. 1 ТК РФ. Рассматривая трудовые отношения, следует выявить их характерные черты и основания возникновения. При этом следует отличать основания возникновения трудовых отношений и основания заключения трудового договора.

При перечислении методов правового регулирования следует дать им краткую характеристику (сочетание централизованного и локального регулирования; сочетание единства и дифференциации регулирования; сочетание императивного и диспозитивного регулирования; сочетание государственного и договорного регулирования; участие представителей работников в установлении условий труда и т. д.).

Совокупность правовых норм, образующих единое предметное целое (отрасль) с их одновременным внутренним делением на относительно самостоятельные и взаимосвязанные структурные образования (институты) и их части (подинституты), представляет систему трудового права, а совокупность нормативных правовых актов, регулирующих отношения, составляющие предмет трудового права – систему трудового законодательства. Необходимо перечислить институты (подинституты) трудового права, входящие в общую и особенную части системы трудового права, и виды нормативных правовых актов, образующих систему трудового законодательства.

Цели и задачи трудового права определены в ст. 1 ТК РФ.

Для окончательного уяснения данной темы следует соотнести трудовое право со смежными отраслями права (теория права, административное право, право социального обеспечения, гражданское право). Рассматривая трудовое и гражданское право, нужно обратить внимание на сходство трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений с гражданско-правовыми (связаны с трудом; основаны на соглашении; носят возмездный характер), а также на их различия (по объекту; по методу правового регулирования; по характеру выполнения работ; по условиям выполнения работ и т. д.).

Тема № 2. Принципы трудового права

Изучение данной темы следует начинать с того, что принципами правового регулирования любой отрасли права являются основные идеи, исходные начала, в соответствии с которыми строится система отрасли права, формируются правовые нормы, регулирующие общественные отношения и определяются тенденции развития отрасли права. Принципы права могут быть сформулированы в виде правовых норм (норм-принципов), а могут выводиться путем анализа и обобщения из содержания действующих правовых норм соответствующей отрасли. Их основное значение состоит в том, что они определяют смысл, содержание и применение правовых норм; выполняют роль основополагающих и руководящих начал по отношению к иным правовым нормам; восполняют пробелы в правовом регулировании отдельных общественных отношений, не урегулированных правом. Все

принципы правового регулирования можно классифицировать по сфере действия (общеправовые, межотраслевые, отраслевые и внутриотраслевые).

Нормы-принципы трудового права закреплены в Конституции РФ (ст. 37) и Трудовом кодексе (ст. 2). Следует раскрыть содержание важнейших принципов трудового права, соотношение их с субъективными правами и обязанностями субъектов трудового права, а также гарантии обеспечения их соблюдения.

При рассмотрении принципов трудового права следует знать, что дискриминацией не является отказ работодателя в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами работника, к которым относятся способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Тема № 3. Источники трудового права

Раскрывая источники трудового права, нужно определиться, что к источникам трудового права относятся нормативные правовые акты и отдельные правовые нормы, регулирующие общественные отношения, входящие в предмет трудового права.

Источники трудового права многочисленны и разнообразны, существуют их классификации по различным основаниям. Они составляют определенную систему, которая включает в себя акты международного, федерального, регионального и локального уровня, коллективные договоры и соглашения. Следует представить иерархию источников трудового права по их юридической силе. Трудовым кодексом РФ (статьи 5,6,8,9) установлен приоритет действия норм ТК РФ перед иными федеральными законами, а также принципы соответствия норм правового акта меньшей юридической силы нормам правового акта большей юридической силы и неухудшения положения работника.

При рассмотрении источников трудового права следует осветить следующие вопросы: о разграничении полномочий между федераль-

ными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений; о праве принимать и в каком порядке локальные нормативные акты (с учетом мнения или по согласованию с представителями работников); о существовании различных мнений об отнесении трудового договора к источникам трудового права; о роли судебной практики.

Отдельно следует охарактеризовать Трудовой кодекс РФ: принятие, структура, соотношение с другими законодательными актами и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.

Особо необходимо рассмотреть вопрос о том, на кого распространяется или не распространяется с особенностями трудовое законодательство и иные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права (ст. 11 ТК РФ).

Тема № 4. Субъекты трудового права

К субъектам трудового права относятся участники трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений. Они наделяются правовым статусом, содержанием которого являются трудовая правосубъектность, основные права и обязанности, гарантии осуществления этих прав и обязанностей и ответственность.

Следует учитывать, что трудовую правосубъектность составляют правоспособность (способность иметь права и обязанности) и дееспособность (способность своими действиями приобретать права и нести обязанности), которые возникают одновременно. При этом недееспособные лица не могут быть субъектами трудового права. Перечень основных прав и обязанностей субъектов трудового права различен и определяется характером выполняемых ими функций в сфере труда. Гарантии и ответственность способствуют субъектам в реализации их прав либо воздействуют на субъектов путем применения к ним санкций, если они не выполняют или ненадлежащим образом выполняют свои обязанности.

Субъектами трудовых отношений являются работник и работодатель. Работник – только физическое лицо, а работодателем может быть

как физическое, так и юридическое лицо, а в случаях, предусмотренных федеральными законами, иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры. Возраст и условия, при наличии которых допускается заключение трудового договора, предусмотрен ч. 3 ст. 20 и ст. 63 ТК РФ. Правоспособность работника прекращается его смертью или в случаях, предусмотренных федеральными законами, по достижении определенного возраста (например, предельный возраст пребывания на гражданской службе – 60 лет, в должности судьи – 70 лет, нотариуса – 75 лет). Виды работодателей-физических лиц, а также возраст и условия, при наличии которых допускается заключение трудового договора, определены ст. 20 ТК РФ. Основные права и обязанности работника и работодателя предусмотрены статьями 21 и 22 ТК РФ.

К субъектам иных непосредственно связанными с трудовыми отношений относятся профессиональные союзы и иные органы, представляющие интересы работников, объединения работодателей, органы государственной власти, органы местного самоуправления, органы службы занятости, федеральные инспекции труда и т. д.

Органы государственной власти и органы местного самоуправления могут выступать субъектами трудового права в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, в том числе в качестве работодателей.

Отдельно следует рассмотреть деятельность профессиональных союзов (профсоюзов) – добровольных общественных объединений граждан, связанных общими производственными, профессиональными интересами по роду их деятельности, создаваемых в целях представительства и защиты их социально-трудовых прав и интересов. Основными принципами их деятельности являются независимость, неподконтрольность и неподотчетность деятельности. Создавать профсоюзы, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью вправе каждый человек, достигший 14 лет и осуществляющий трудовую деятельность. При этом профсоюзы либо регистрируются в качестве юридических лиц либо вправе осуществлять свою деятельность без регистрации. Права, обязанности, гарантии деятельности профсоюзов, их виды регулируются нормами Трудового кодекса и отдельного федерального закона.

Тема № 5. Система правоотношений трудового права

Данная тема охватывает вопросы, связанные с изучением общественных отношений, составляющих предмет трудового права.

Трудовые отношения являются базовыми в трудовом праве, их существование выступает предпосылкой иных отношений, регулируемых трудовым правом. Их понятие дано в ст. 15 ТК РФ. Характерными чертами являются то, что они возникают на основании соглашения, существуют между двумя сторонами (работником и работодателем), связаны с личным выполнением работником трудовой функции, выполнение работы осуществляется в интересах, под управлением и контролем работодателя, а также на возмездной основе, при выполнении работы работник подчиняется установленным работодателем правилам внутреннего трудового распорядка, работодателем обеспечиваются условия труда, предусмотренные действующими нормативными правовыми актами, коллективным договором и соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором. При этом следует помнить, что выполнение работы по распоряжению работодателя в интересах, под управлением и контролем лица, не являющегося работодателем, запрещено, за исключением случаев, предусмотренных трудовым законодательством.

В связи с тем, что трудовые отношения возникают не только на основании трудового договора, но и фактического допущения работника к работе уполномоченным лицом (ст. 16 ТК РФ), следует четко знать, определенные ст. 67.1 ТК РФ последствия фактического допущения к работе не уполномоченным на это лицом. Кроме того, трудовыми отношениями могут быть признаны отношения, возникшие на основании гражданско-правового договора (ст. 19.1 ТК РФ). Что касается изменения и прекращения трудовых отношений, то по соглашению сторон возможно в любом случае, а по инициативе одной из сторон только в случаях и порядке, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами. Изменением трудовых отношений является изменение определенных сторонами условий трудового договора, например, в связи с переводом (глава 12 ТК РФ).

В систему правоотношений трудового права помимо собственно трудовых входят такие отношения, которые непосредственно связаны с ними – предшествуют, сопутствуют им либо вытекают из них (ч. 2 ст. 1 ТК РФ).

Рассматривая стороны трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений, следует руководствоваться методическими указаниями к теме 4.

Содержание правоотношений трудового права составляют права и обязанности сторон соответствующих отношений, предусмотренные трудовым законодательством, иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовым договором.

Тема № 6. Социальное партнерство в сфере труда

Раскрывая данную тему, необходимо хорошо владеть основными применяемыми в ней понятиями: «социальное партнерство в сфере труда» (ст. 23 ТК РФ), «коллективный договор» (ст. 40 ТК РФ), «соглашение» (ст. 45 ТК РФ).

На всех уровнях социального партнерства (ст. 26 ТК РФ), за исключением локального, устанавливаются основы регулирования отношений в сфере труда. На локальном уровне предусматриваются конкретные обязательства работников и работодателей в сфере труда. Принципы и формы социального партнерства определены ТК РФ (статьи 24, 27, 52, 53).

Стороны социального партнерства следует отличать от сторон трудовых отношений. В первом случае такими сторонами являются работники и работодатели в лице уполномоченных их представителей, во втором – индивидуальный работник и индивидуальный работодатель. Участие же органов государственной власти и органов местного самоуправления в социальном партнерстве должно быть предусмотрено законодательством (когда они являются работодателями; когда они уполномочены работодателями быть их представителями; в случае, когда соответствующее объединение работодателей, относящихся к бюджетной сфере, не создано; когда соглашение предусматривает полное или частичное финансирование из бюджетов различных уровней).

Исходя из норм Трудового кодекса РФ, субъектный состав представителей работников и представителей работодателей зависит от уровня и целей социального партнерства. Так, *представителями интересов работников* при проведении коллективных переговоров по заключению, изменению и выполнению коллективного договора, при реализации права на участие в управлении организацией и рассмотрении трудовых споров между работником и работодателем *являются первичные профсоюзные организации или иные представители, избираемые работниками* (например, представительный орган работников в случае, если первичная профсоюзная организация не объединяет более половины работников данного работодателя), а при проведении коллективных переговоров по заключению, изменению и выполнению соглашений, при формировании и деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений – *соответствующие профсоюзы и их объединения*. В свою очередь, *представителями интересов работодателя* при проведении коллективных переговоров по заключению, изменению и выполнению коллективного договора и разрешении трудовых споров между работниками и работодателем *являются руководитель организации, работодатель-индивидуальный предприниматель (лично) или уполномоченные ими лица*, а при проведении коллективных переговоров по заключению, изменению и выполнению соглашений, при формировании и деятельности комиссий по регулированию социально-трудовых отношений – *соответствующие объединения работодателей, представляющие некоммерческие организации*. Особо обратить внимание необходимо на представителей работодателей, являющихся государственными или муниципальными предприятиями и учреждениями. К ним относятся *уполномоченные федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления*.

Органами социального партнерства являются комиссии по регулированию социально-трудовых отношений, образуемые на федеральном, региональном, территориальном, отраслевом (межотраслевом) уровнях, а также комиссии для ведения коллективных переговоров, подготовки проекта коллективного договора и его заключению, образуемые на локальном уровне. Порядок образования и деятельности комиссий, задачи определяются нормативными актами соответствующего уровня.

При рассмотрении порядка ведения коллективных переговоров нужно знать ответы на следующие вопросы: кто инициирует проведение переговоров, какова их цель, какие возникают права и обязанности у сторон, что составляет предмет обсуждения, каким образом подлежат урегулированию разногласия сторон, возникшие в процессе переговоров, какие гарантии предусмотрены для лиц, участвующих в переговорах.

Коллективный договор регулирует отношения работников и работодателей на уровне организации (локальном), соглашение регулирует социально-партнерские отношения на более высоком уровне (генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное). Вопросы, которые могут быть урегулированы сторонами, определены в ч. 2 ст. 41, ч. 2 ст. 46 ТК РФ. Срок действия коллективного договора, соглашения определяется сторонами, но не может быть более трех лет, а также возможно однократное продление срока действия не более чем на три года. Вступление коллективного договора, соглашения в действие не зависит от факта их уведомительной регистрации. Трудовым кодексом (ст. 43) предусмотрены случаи, при которых коллективный договор сохраняет свое действие, и случаи, при которых сохраняет действие лишь определенный срок.

Контроль за выполнением заключенных договоров и соглашений осуществляется его сторонами и соответствующими органами по труду.

Уклонение от участия в коллективных переговорах, непредставление информации, необходимой для ведения коллективных переговоров и осуществления контроля за соблюдением коллективного договора (соглашения), отказ от подписания согласованного коллективного договора (соглашения), нарушение или невыполнение обязательств по заключенным коллективному договору (соглашению) влекут административную ответственность.

Тема № 7. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

Систему нормативных правовых актов, регулирующих занятость населения, составляют (по юридической силе): нормы международного права; Конституция РФ (ст. 37); Трудовой кодекс РФ; федеральные законы и законы РФ; указы Президента РФ; постановления Прави-

тельства РФ; нормативные акты федеральных органов исполнительной власти; нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации.

Государство проводит политику содействия реализации права граждан на полную, продуктивную и свободно избранную занятость, она направлена на обеспечение равных возможностей всем гражданам в реализации права на добровольный труд и свободный выбор занятости; поддержку трудовой и предпринимательской инициативы граждан, содействие их способностей к производительному, творческому труду; осуществление мероприятий, способствующих занятости граждан, испытывающих трудности в поиске работы; предупреждение массовой и сокращение длительной (более одного года) безработицы; поощрение работодателей, сохраняющих действующие и создающих новые рабочие места и т. п.

Легальное определение понятий «занятость», «безработный», «подходящая работа», а также исчерпывающий перечень занятых лиц и перечень лиц, которые не могут быть признаны безработными, содержатся в Законе РФ «О занятости населения в РФ». Порядок регистрации безработных граждан, положение об организации общественных работ определены Правительством РФ.

Статус безработного включает в себя *права* (к примеру, на содействие в поиске подходящей работы, на профессиональное обучение и дополнительное профессиональное образование по направлению органов службы занятости, на получение содействия в организации собственного дела и т. д.), *обязанности* (к примеру, представлять сведения о своем трудоустройстве, проходить перерегистрацию в органах службы занятости, являться в органы службы занятости для получения направления на работу и на переговоры о трудоустройстве с работодателем в течение 3 дней со дня направления и т. д.), *социальные гарантии и компенсации* (пособие по безработице, стипендия в период прохождения профессионального обучения и получения доп. проф. образования по направлению органов службы занятости, возможность участия в оплачиваемых общественных работах, материальная помощь в связи с истечением срока выплаты пособия по безработице), а также *ответственность* (взыскание в судебном порядке недобросовестно полученного пособия по безработице; приостановка выплаты пособия по безработице до трех месяцев; снижение

собия по безработице до трех месяцев; снижение на 25 % размера пособия по безработице; лишение статуса безработного).

Необходимо обратить внимание, что профессиональное обучение и доп. проф. образование безработных граждан могут осуществляться по направлению органов службы занятости, если гражданин не имеет квалификации или невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия необходимой квалификации или необходимо изменить профессию (род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющейся у гражданина квалификации или гражданином утрачена способность к выполнению работы по имеющейся квалификации.

Преимущественным правом на участие в общественных работах (имеющих социально полезную направленность и организуемую органами местного самоуправления в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу) пользуются безработные граждане, не получающие пособия по безработице и безработные граждане, состоящие на учете в органах службы занятости свыше шести месяцев.

Следует знать, что в РФ установлены минимальный и максимальный размеры пособия по безработице. Минимальный размер предусмотрен для граждан, впервые ищущих работу; стремящихся возобновить трудовую деятельность после длительного (более одного года) перерыва; уволенных за нарушение трудовой дисциплины или другие виновные действия; уволенных по любым основаниям в течение 12 месяцев, предшествовавших началу безработицы, и имевшим в этот период оплачиваемую работу менее 26 недель, а также граждан, направленных органами службы занятости на обучение и отчисленных за виновные действия. Остальным безработным гражданам – первые три месяца – в размере 75 процентов их среднемесячного заработка (денежного довольствия), исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы (службы); в следующие четыре месяца – в размере 60 процентов; в дальнейшем – в размере 45 процентов, но во всех случаях не выше максимальной величины пособия по безработице и не ниже минимальной величины пособия по безработице.

Для граждан, испытывающих трудности в поиске работы (инвалиды, лица предпенсионного возраста (за два года до наступления возраста, дающего право на назначение пенсии по старости), лица, освобожденные из учреждений, исполняющих наказание в виде лишения свободы, несовершеннолетние в возрасте от 14 до 18 лет и т. д.), дей-

ствующим законодательством предусмотрен ряд мероприятий, способствующих их занятости. Так, для инвалидов Федеральным законом «О социальной защите инвалидов в РФ» (п. 2 ст. 20, ст. 21) предусмотрено установление в организациях независимо от организационно-правовых форм и форм собственности, за исключением общественных объединений инвалидов и образованных ими организаций, квоты для приема на работу инвалидов. Например, в Самарской области работодателям, численность работников которых составляет не менее чем 35 человек установлена квота для приема на работу инвалидов в размере 2 процентов среднесписочной численности работников. Неисполнение этого влечет административную ответственность.

Тема № 8. Трудовой договор

Рассмотрение этой темы следует начать с понятия «трудовой договор», предусмотренного ст. 56 ТК РФ. Его сторонами являются работник и работодатель, информация об изучении которых содержится в методических указаниях к теме 4.

Содержанием трудового договора выступают его условия, в отношении которых стороны достигают соглашения. Поэтому необходимо уяснить, что в ч. 1 ст. 57 ТК РФ указаны не условия, а сведения о сторонах, которые должен содержать трудовой договор. Условия трудового договора делятся на обязательные (ч. 2 ст. 57 ТК РФ) и дополнительные (ч. 4 и 5 ст. 57 ТК РФ). При этом, если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа обязательных, то это не влечет признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями.

Отдельно представляется целесообразным рассмотреть дополнительное условие трудового договора – испытание. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора, условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. Перечень лиц, которым испытание не может быть установлено, определен

в ч. 4 ст. 70 ТК РФ. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций – шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом.

Особое внимание следует уделить разделению трудовых договоров на срочные (не более пяти лет) и заключаемые на неопределенный срок. Срочные трудовые договоры могут заключаться либо когда невозможность заключения договора на неопределенный срок обусловлена характером самой работы или условиями ее выполнения (ч. 1 ст. 59 ТК РФ), либо по соглашению сторон – независимо от характера и условий работы (ч. 2 ст. 59 ТК РФ).

Применительно к вопросу о порядке заключения трудового договора следует знать законодательно закрепленные гарантии при заключении трудового договора (ст. 64 ТК РФ), условия заключения с бывшими государственными (муниципальными) служащими (ст. 64.1 ТК РФ), требования к его форме (ст. 67 ТК РФ) и порядок оформления приема на работу (ст. 68 ТК РФ). Кроме этого, необходимо понимать, что заключению трудового договора в ряде случаев могут предшествовать иные процедуры (избрание по конкурсу, назначение на должность, выборы), а в случаях установленных законом лицо, ищущую работу (к примеру, педагогический работник, лицо, не достигшее 18 лет), должно пройти предварительный медицинский осмотр. Также следует запомнить перечень документов, предъявляемых при заключении трудового договора (ст. 65 ТК РФ) и то, что требовать документы помимо предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами, указами Президента Российской Федерации и постановлениями Правительства Российской Федерации, запрещается.

Трудовая книжка является основным документом о трудовой деятельности и трудовом стаже работника. Она оформляется работодателем при заключении трудового договора впервые, а ведется работодателем (кроме, работодателя – физического лица) на каждого работника, проработавшего у него свыше пяти дней.

Изменение трудового договора допускаются либо по соглашению сторон, либо по инициативе работодателя в случаях, предусмотренных ТК РФ (например, в случаях, ставящих под угрозу жизнь или

нормальные жизненные условия всего населения или его части (ч. 2 ст. 72.2 ТК РФ), в случаях простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника, если они вызваны чрезвычайными обстоятельствами (ч. 3 ст. 72.2 ТК РФ).

Перевод (постоянный или временный) может являться основанием как изменения, так и прекращения трудового договора. Прекращение трудового договора наступает, если осуществляется перевод к другому работодателю. В остальных случаях перевод следует рассматривать как изменение условия о месте работы и (или) трудовой функции. Следует отличать перевод от перемещения (т. е. перемещение у того же работодателя на другое рабочее место, в другое структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора) (ч. 3 ст. 72.1 ТК РФ). Также от перевода следует отличать изменение иных определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда (изменения в технике и технологии производства, структурная реорганизация производства, другие причины) (ст. 74 ТК РФ). Необходимо уяснить причины, которые могут служить основаниями для таких изменений трудового договора, а также порядок изменения трудовых отношений или их прекращения при несогласии работника с изменением условий трудового договора.

Отстранение от работы не является ни изменением, ни прекращением трудового договора, а влечет приостановление выполнения работником трудовых обязанностей. Основания, срок и последствия отстранения от работы урегулированы ст. 76 ТК РФ.

Легальная классификация оснований прекращения трудового договора представлена в ст. 77 ТК РФ. Рассматривая отдельные виды расторжения трудового договора, следует внимательно изучить соответствующие положения постановления Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ», дополнительные разъяснения, как правило, излишние.

Представляется необходимым обратить внимание на общий порядок оформления прекращения трудового договора (ст. 84.1 ТК РФ).

Тема № 9. Рабочее время

Понятие «рабочее время» определено в ч. 1 ст. 91 ТК РФ. Иными периодами времени, которые в соответствии с нормативными правовыми актами РФ относятся к рабочему времени, являются, например, простой (части 3 ст. 72.2 ТК РФ), время для отдыха и приема пищи в месте выполнения работы, если по условиям производства (работы) невозможно установить перерывы для отдыха и питания (ч. 3 ст. 108 ТК РФ), специальные перерывы, обусловленных технологией и организацией производства и труда, а также для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК РФ), перерывы, предоставляемые женщине для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ).

Существует нормальная (не более 40 часов в неделю), сокращенная (устанавливается ТК РФ и иными федеральными законами с учетом возраста работников, уровня их трудоспособности, условий и характера труда и других обстоятельств) и неполная продолжительность рабочего времени (устанавливается по соглашению между работником и работодателем как при приеме на работу, так и впоследствии). Следует уяснить, что при сокращенной продолжительности рабочего времени сохраняется полная оплата труда (за исключением труда работников, не достигших 18 лет), а при установлении неполного рабочего времени оплата труда работнику производится пропорционально отработанному им времени или в зависимости от выполненного объема работ. Различают два вида неполной продолжительности рабочего времени: неполный рабочий день и неполная рабочая неделя. Работодатель обязан устанавливать неполное рабочее время работникам, предусмотренным ч. 1 ст. 93 ТК РФ.

Следует также знать, что законодательством устанавливается не только максимальная недельная продолжительность рабочего времени, но и максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) для отдельных категорий работников (ст. 94 ТК РФ), а также правила, касающиеся продолжительности работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней (ст. 95 ТК РФ) и в ночное время (ст. 96 ТК РФ). При этом федеральными законами, Трудовым кодексом РФ (ч. 5 и 6 ст. 96) предусмотрены категории граждан, которые не могут допускаться к работе в ночное время (к примеру, беременные женщины, работники, не достигшие 18 лет, за исключением

лиц, участвующих в создании и (или) исполнении художественных произведений) и которые могут допускаться только с их письменного согласия и если такая работа не запрещена им по состоянию здоровья (женщины, имеющие детей до 3 лет, инвалиды, работники, имеющие детей-инвалидов, а также работники, осуществляющие уход за больными членами их семей в соответствии с медицинским заключением, а также матери и отцы, воспитывающие без супруга (супруги) детей в возрасте до пяти лет, опекуны детей указанного возраста).

Необходимо учитывать, что работодатель вправе привлекать работника к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени в двух случаях: для сверхурочной работы (ст. 99 ТК РФ) и если работник работает на условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ). При этом сверхурочная работа компенсируется оплатой в повышенном размере либо по заявлению работника предоставлением дополнительного времени отдыха (ст. 152 ТК РФ), а привлечение к работе работника с установленным для него ненормированным рабочим днем компенсируется предоставлением ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска (ст. 119 ТК РФ).

Под режимом рабочего времени следует понимать распределение времени работы в пределах суток, недели, месяца, другого календарного периода (ст. 100 ТК РФ). Это вид рабочей недели (пятидневная или шестидневная), продолжительность ежедневной работы (смены), время ее начала и окончания, порядок перехода из одной смены в другую и т. д. Режим рабочего времени устанавливается в правилах внутреннего трудового распорядка или в трудовом договоре в случае, если он отличается для конкретного работника от общих правил, установленных у работодателя. При этом режим рабочего времени может отличаться от режима работы организации. Отдельно должны быть рассмотрены работа в условиях ненормированного рабочего дня (ст. 101 ТК РФ), в режиме гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ), при сменном характере работы (ст. 103 ТК РФ), при разделении рабочего дня на части (ст. 105 ТК РФ), вахтовым методом (статьи 297–301 ТК РФ).

Учет фактически отработанного и (или) неотработанного каждым работником рабочего времени осуществляется по отдельным структурным подразделениям организации-работодателя или в целом работодателем. Случаи и правила суммированного учета рабочего времени предусмотрены ст. 104 ТК РФ.

Тема № 10. Время отдыха

Время отдыха производно от продолжительности рабочего времени. Чем меньше рабочее время, тем больше время отдыха, и, наоборот. Понятие «время отдыха» и его виды определены в статьях 106 и 107 ТК РФ.

Перерывы в течение рабочего дня (смены) делятся на перерывы для отдыха и питания (от 30 минут до 2 часов) и специальные перерывы (например, перерывы, обусловленные технологией и организацией производства и труда, перерывы для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК РФ), перерывы, предоставляемые женщине для кормления ребенка (ст. 258 ТК РФ)). Продолжительность и порядок предоставления перерывов в течение рабочего дня устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка. При этом перерывы для питания и отдыха, за исключением случаев, когда время для отдыха и приема пищи по условиям производства (работы) обеспечиваются работодателем в рабочее время, относятся ко времени отдыха, специальные перерывы включаются в рабочее время.

Ежедневный (междусменный) отдых – это время с момента окончания работы и до ее начала в следующий день (смену). Его продолжительность определяется правилами внутреннего трудового распорядка или графиком сменности.

Трудовым кодексом РФ (ст. 110) устанавливается минимальная продолжительность еженедельного непрерывного отдыха – 42 часа (т. е. время с момента окончания работы накануне выходного дня и до начала работы (смены) в следующий после выходного рабочий день). Она зависит от вида рабочей недели, графика сменности, продолжительности рабочего дня.

Всем работникам предоставляются выходные дни: при пятидневной рабочей недели – два выходных дня в неделю, при шестидневной рабочей недели – один день. Некоторые категории работников помимо общих выходных дней имеют право на получение дополнительных выходных (4 оплачиваемых выходных дня в месяц одному из родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами; 1 выходной день в месяц без сохранения заработной платы женщинам, работающим в сельской местности (ст. 272 ТК РФ); 1 выходной день в месяц без сохранения заработной платы одному из родителей (опекуну, попечителю, приемному родителю), работающему в районах Край-

него Севера и приравненных к ним местностях, имеющему ребенка до 16 лет (ст. 319 ТК РФ)).

Нерабочими праздничными днями являются установленные ст. 112 ТК РФ свободные от работы дни. За эти дни работникам, в которые они не привлекались к работе, за исключением работников, получающих оклад (должностной оклад), выплачивается дополнительное вознаграждение в размере, определяемом коллективным договором, соглашениями, локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения профсоюзной организации, трудовым договором. Для работников, получающих оклад (должностной оклад), наличие в календарном месяце нерабочих праздничных дней не является основанием для снижения заработной платы. Перенос нерабочих праздничных дней может осуществляться федеральным законом или постановлениями Правительства РФ, которые подлежат опубликованию для всеобщего сведения не позднее чем за месяц до наступления соответствующего календарного года или не позднее чем за два месяца до календарной даты устанавливаемого выходного дня.

Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещается, за исключением случаев, предусмотренных ст. 113 ТК РФ. Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни производится как с письменного согласия работника и с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, так и без него. Инвалиды, женщины, имеющие детей до 3 лет, допускается к работе только при условии, если это не запрещено им по состоянию здоровья и под роспись.

Исходя из анализа норм Трудового кодекса РФ, отпуска делятся на ежегодные оплачиваемые отпуска и отпуск без сохранения заработной платы.

Ежегодные оплачиваемые отпуска, в свою очередь, делятся на ежегодный основной оплачиваемый отпуск и ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска.

Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска могут предоставляться работникам: за ненормированный рабочий день; за особый характер работы; занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда; работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях и в других случаях, предусмотренных федеральными законами.

Под ежегодным оплачиваемым отпуском следует понимать определенное число свободных от работы календарных дней (помимо праздничных нерабочих дней), предоставляемое работникам для непрерывного отдыха и восстановления работоспособности с сохранением места работы (должности) и среднего заработка.

При рассмотрении отпусков нужно знать основания и порядок предоставления, использования отпусков (исчисление продолжительности, стаж, дающий право на отпуск, категории граждан, которым обязательно предоставляется отпуск без сохранения заработной платы; очередность предоставления, разделение на части, продление и перенесение на другой срок, отзыв из отпуска); случаи замены денежной компенсацией неиспользованного отпуска; гарантии при предоставлении отпуска.

Тема № 11. Оплата и нормирование труда

Одной из обязанностей работодателя (ч. 2 ст. 22 ТК РФ) является обеспечение работникам равной оплаты за труд равной ценности. Необоснованные различия в заработной плате, т. е. различия, не связанные с деловыми качествами работника, количеством и качеством его труда, признаются дискриминацией (статья 3, 132 ТК РФ).

Система основных государственных гарантий по оплате труда работников включает (ст. 130 ТК РФ):

– Величина минимального размера оплаты труда (МРОТ) в РФ. Устанавливается федеральным законом на всей территории РФ и может быть установлена в повышенном размере региональным соглашением на территории одного субъекта РФ. Трудовым кодексом РФ (ч. 1 ст. 133) предусмотрено, что размер МРОТ не может быть ниже минимального прожиточного минимума трудоспособного населения, однако данное положение ТК РФ не введено в действие.

– Меры, обеспечивающие повышение уровня реального содержания заработной платы: индексация заработной платы в связи с ростом потребительских цен на товары и услуги.

– Ограничение перечня оснований и размеров удержаний из заработной платы по распоряжению работодателя, а также размеров налогообложения доходов от заработной платы. Удержания из заработной платы работника производятся только в случаях, предусмотренных

Трудовым кодексом РФ (ч. 2 и 4 ст. 137) и иными федеральными законами. Общий размер всех удержаний при каждой выплате заработной платы не может превышать 20 %, в случаях, предусмотренных федеральными законами, – 50 %, а при отбывании исправительных работ, взыскании алиментов на несовершеннолетних детей, возмещении вреда, причиненного здоровью другого лица, возмещении вреда лицам, понесшим ущерб в связи со смертью кормильца, и возмещении ущерба, причиненного преступлением – 70 % заработной платы, причитающейся работнику. Что касается ограничения размера налогообложения доходов от заработной платы, то налоговая ставка на заработную плату устанавливается в размере 13 % независимо от ее величины.

– Ограничение оплаты труда в натуральной форме: не более 20% от начисленной месячной заработной платы.

– Обеспечение получения работником заработной платы в случае прекращения деятельности работодателя и его неплатежеспособности в соответствии с федеральными законами. В соответствии с ч. 1 ст. 64 Гражданского кодекса РФ при ликвидации юридического лица расчеты по выплате выходных пособий и оплате труда лиц, работающих или работавших по трудовому договору, производятся во вторую очередь.

– Сроки и очередность выплаты заработной платы. Заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца в день, установленный правилами внутреннего трудового распорядка, коллективным договором или трудовым договором, но не позднее 15 календарных дней со дня окончания периода, за который она начислена. А для отдельных категорий работников федеральным законом могут быть установлены иные сроки выплаты заработной платы. Задержка выплаты заработной платы влечет привлечение к дисциплинарной, административной и уголовной ответственности работодателя и (или) уполномоченных им представителей, а также при задержке выплаты заработной платы на срок более 15 дней – приостановку работы работником на весь период до выплаты задержанной суммы.

Заработная плата (оплата труда) работника состоит из: 1) вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы; 2) компенсационные выплаты (доплаты и надбавки за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению,

и иные выплаты компенсационного характера); 3) стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты).

Заработная плата работнику устанавливается трудовым договором в соответствии с действующими у данного работодателя системами оплаты труда (ч. 1 ст. 135 ТК РФ). Системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. При этом локальные нормативные акты принимаются работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Следует знать, что правовое регулирование заработной платы осуществляется с помощью трех методов: государственного (централизованного), коллективно-договорного (локального), индивидуально-договорного. Государственное (централизованное) регулирование означает определение принципов регулирования оплаты труда, основных государственных гарантий по оплате труда работников и установление основных условий оплаты труда работников бюджетной сферы. Коллективно-договорное (локальное) регулирование выражается в установлении систем оплаты труда коллективными договорами, соглашениями и локальными нормативными актами. Индивидуально-договорное осуществляется путем установления условий оплаты труда в трудовом договоре. Как правило, оно дополняет государственное и коллективно-договорное регулирование. Однако в некоторых случаях трудовой договор становится основным регулятором условий оплаты труда, когда в организации не заключен коллективный договор и не утверждены локальные нормативные акты, регулирующие систему оплаты труда работников; трудовой договор заключается с руководителем организации, его заместителем и главным бухгалтером (за исключением бюджетных организаций); трудовой договор заключается с работодателем-физическим лицом; трудовой договор заключается с религиозной организацией.

Система оплаты труда по смыслу ст. 135 ТК РФ представляет собой совокупность правил определения заработной платы. Наиболее распространенной системой оплаты труда, предусмотренной Трудовым кодексом РФ, выступает тарифная система оплаты труда, основанная на тарифной системе дифференциации заработной платы ра-

ботников различных категорий. Понятия основных ее элементов предусмотрено ст. 143 ТК РФ.

Трудовым кодексом РФ (ст. 144) выделяется также система оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений, заработная плата которых не может быть ниже установленных Правительством РФ базовых окладов (базовых должностных окладов), базовых ставок заработной платы соответствующих профессиональных квалификационных групп.

В зависимости от основного показателя учета результатов труда конкретного работника различают повременную и сдельную формы заработной платы. При повременной форме в качестве основного показателя выступает отработанное время, при сдельной форме – количество изготовленной продукции (оказанных услуг). Кроме того, существуют различные варианты сочетания повременной и сдельной оплаты труда: простая повременная, повременно-премиальная, прямая сдельная, сдельно-премиальная, сдельно-прогрессивная, сдельно-регрессивная, косвенная сдельная, аккордная.

В зависимости от того, как определяется заработок работника (по индивидуальным или групповым показателям), выделяют коллективную (бригадную) систему оплаты труда. В этом случае бригада получает единое производственное задание и стимулируется за общие результаты работы. При коллективной (бригадной) оплате труда (сдельной или повременной) формируется общий заработок, который делится между всеми членами бригады. При этом каждому гарантируется получение тарифной ставки за выполнение нормы труда. Переменная часть заработной платы распределяется в соответствии с коэффициентом трудового участия.

Основанием оплаты труда является выполнение работником установленных норм труда. Нормы труда – нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (ч. 1 ст. 160 ТК РФ). Они могут пересматриваться по мере совершенствования или внедрения новой техники, технологии и т. д. Оплата труда производится при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей по вине работодателя в размере не ниже средней заработной платы работника, рассчитанной пропорционально фактически отработанному времени, по вине

работника – в соответствии с объемом выполненной работы, по причинам, не зависящим от работодателя и работника – не менее двух третей тарифной ставки, оклада (должностного оклада), рассчитанных пропорционально фактически отработанному времени (ст. 155 ТК РФ).

При выполнении работ в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), сверхурочной работе, работе в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни и при выполнении работ в других условиях, отклоняющихся от нормальных), работнику производятся соответствующие выплаты. Следует рассмотреть каждый случай оплаты работы, выполняемой в условиях, отклоняющихся от нормальных.

Тема № 12. Гарантии и компенсации

Раскрывая данную тему, необходимо хорошо владеть основными применяемыми в ней понятиями «гарантии» и «компенсации» (ст. 164 ТК РФ), усвоить их различие с тем, чтобы в дальнейшем ориентироваться, когда в норме права устанавливается гарантия прав работника, а когда регулируется выплата компенсации.

Существует деление гарантий и компенсаций на общие и специальные. *Общие гарантии и компенсации* носят универсальный характер, т. е. в равной мере распространяются на всех работников и подлежат применению независимо от особенностей выполняемой работы. К ним относятся, например, гарантии при приеме на работу, переводе на другую работу, компенсация сверхурочных работ, замена части ежегодного отдыха денежной компенсацией, гарантия оплаты труда в размере не менее установленного минимального размера оплаты труда (МРОТ), компенсация в связи с простоем по причине нарушений нормативных требований охраны труда. *Специальные гарантии и компенсации* устанавливаются применительно к специфическим видам отношений, регулируемых трудовым правом (например, служебные командировки), или применительно к определенным категориям работников (совмещающим работу с обучением) либо связаны с частными случаями реализации прав и обязанностей сторон тру-

дового договора (гарантии и компенсации, связанные с некоторыми случаями расторжения трудового договора).

Перечень специальных гарантий содержится в ст. 165 ТК РФ, который не является закрытым. Иные специальные гарантии и компенсации, а также порядок и условия их предоставления предусмотрены в соответствующих статьях Трудового кодекса РФ или других федеральных законах (например, гарантии сохранения места работы за женщиной, находящейся в отпуске по беременности и родам и в отпуске по уходу за ребенком).

При изучении гарантий и компенсаций при направлении работников в служебные командировки и переезде в другую местность нужно отличать служебную командировку от служебных поездок работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер (например, стюардессы, экспедиторы, капитаны воздушных и морских судов), а также от вахтового метода работы (когда осуществление трудового процесса вне места постоянного проживания работников или нахождения работодателя, организуется в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями). Необходимо уяснить виды компенсационных выплат в связи со служебными командировками и другими видами служебных поездок.

Изучая гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей, необходимо обратиться не только к положениям главы 25 ТК РФ, но к иным нормам права, содержащимся в других федеральных законах, регулирующих порядок и условия исполнения данных обязанностей. При этом следует знать, что исполнение государственных или общественных обязанностей может носить разный характер:

- работников привлекают к исполнению государственных или общественных обязанностей в их рабочее время (например, в качестве свидетеля, присяжного заседателя);

- работники помимо своих обязанностей по трудовому договору исполняют обязанности в качестве членов выборных коллегиальных органов профсоюзных организаций или членов комиссии по трудовым спорам (статьи 373–377 ТК РФ);

- работники освобождаются от работы вследствие избрания их на выборные должности в государственных органах и органах местного самоуправления.

Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с получением образования, а также работникам, допущенным к соисканию ученой степени кандидата и доктора наук, зависят от ряда факторов:

- вид образовательной программы (основного общего или среднего общего образования, среднего профессионального образования, бакалавриат, специалитет, магистратура, подготовка научно-педагогических кадров, ординатура, ассистентура-стажировка);

- форма обучения (очная, заочная или очно-заочная);

- получение образования соответствующего уровня впервые;

- этап образовательного процесса (поступление в образовательную организацию, прохождение промежуточной аттестации на определенном курсе, сдача итоговых экзаменов и (или) выпускной квалификационной работы);

- наличие или отсутствие у образовательного учреждения государственной аккредитации.

Применительно к гарантиям и компенсациям, связанным с расторжением трудового договора, нужно знать основания и порядок выплаты выходного пособия (ст. 178 ТК РФ). Определенной схожестью с выходным пособием обладает возмещение, выплачиваемое руководителю организации, его заместителям и главному бухгалтеру в связи со сменой собственника имущества организации (ст. 181 ТК РФ). Нужно уметь показать общие черты и отличия данных компенсаций. Следует обратить внимание на гарантии, связанные с сокращением численности или штата работников, в том числе запомнить, кто из работников имеет преимущественное право на оставление на работе.

Рассматривая иные гарантии и компенсации, урегулированные главой 28 ТК РФ, нужно придерживаться схемы ответа: обстоятельства, в связи с которыми возникают гарантии и компенсации и вид предоставляемых гарантий или компенсаций.

Особый интерес представляют положения о возмещении расходов при использовании личного имущества работника (ст. 188 ТК РФ). Необходимо уяснить виды таких расходов и уметь привести их примеры.

Тема № 13. Дисциплина труда

Определение понятия «дисциплина труда» содержится в ч. 1 ст. 189 ТК РФ. При этом обязательные для всех работников правила поведения должны определяться правилами внутреннего трудового распорядка (далее – ПВТР) или для отдельных категорий работников уставами или положениями о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

ПВТР являются локальным нормативным актом, утверждаемым работодателем с учетом мнения представительного органа работников. Они могут быть приняты в форме отдельного нормативного акта или являться приложением к коллективному договору. Примерное содержание ПВТР определено ч. 4 ст. 189 ТК РФ. Следует также знать, что ознакомление с ПВТР является обязанностью работодателя при приеме работника на работу (ч. 3 ст. 68 ТК РФ).

За добросовестное исполнение трудовых обязанностей работодатель вправе поощрить работников (ст. 191 ТК РФ). Это может быть объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представление к государственным наградам или к званию лучшего по профессии и иные поощрения за труд, предусмотренные коллективным договором или ПВТР, уставами и положениями о дисциплине. Все поощрения за труд оформляются изданием соответствующего приказа (распоряжения) работодателя и сведения о них заносятся в трудовую книжку. Запрета на применение мер поощрения во время действия дисциплинарного взыскания Трудовой кодекс РФ не содержит.

Трудовым кодексом РФ (статьи 92–195) предусмотрены основания, виды и порядок применения мер дисциплинарного взыскания (сроки применения, оформление, обжалование, снятие). Для отдельных категорий работников федеральными законами, уставами и положениями о дисциплине могут быть предусмотрены также и другие дисциплинарные взыскания. В связи с этим выделяют общую и специальную дисциплинарную ответственность. Следует помнить, что решение о применении меры дисциплинарного взыскания выносит работодатель, который может и не воспользоваться предоставленным ему правом и ограничиться устным замечанием или беседой. Применение же меры дисциплинарного взыскания к работникам, участвующим

щим в коллективных переговорах, в период их ведения невозможно без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство (ч. 3 ст. 39 ТК РФ).

Тема № 14. Подготовка и дополнительное профессиональное образование работников

Рассмотрение данной темы необходимо начинать с определения понятий «подготовка работников» и «дополнительное профессиональное образование». Исходя из анализа ч.1 ст. 196 ТК РФ и статей 68,69,73,76 Федерального закона «Об образовании в РФ», *подготовка работников* может осуществляться путем обучения по программам среднего профессионального образования или высшего образования и организации профессионального обучения (подготовка по профессиям рабочих и должностям служащих как лиц, имеющих ранее профессию рабочего или должность служащего, так и не имеющих с целью получения квалификационных разрядов, классов, категорий без изменения уровня образования), а *дополнительное профессиональное образование* путем повышения квалификации в рамках имеющейся квалификации и профессиональной переподготовки работника с приобретением новой квалификации.

Работодатель самостоятельно определяет необходимость подготовки работников и их дополнительного профессионального образования для собственных нужд за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами РФ, когда он обязан проводить профессиональное обучение или дополнительное профессиональное образование работников, если это является условием выполнения работниками определенных видов деятельности. Формы подготовки и дополнительного профессионального образования работников, перечень необходимых профессий и специальностей определяются работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

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 является приложением к трудовому договору (ст. 198 ТК РФ). Содержание учени-

ческого договора, срок и форма, оплата ученичества, действие и прекращение ученического договора определяются статьями 199-208 ТК РФ. Следует обратить внимание на следующие моменты: обязанность работника пройти обучение и в соответствии с полученной квалификацией проработать по трудовому договору с работодателем в течение срока, установленного в ученическом договоре (ч. 1 ст. 199 ТК РФ); запрет в период ученичества привлекать работников к сверхурочным работам, направлять в служебные командировки, не связанные с ученичеством (ч. 3 ст. 203 ТК РФ); последствия того, что ученик без уважительных причин по окончании ученичества не приступил к работе (ч. 2 ст. 207 ТК РФ), а также уволился до истечения срока, обусловленного трудовым договором или соглашением об обучении (ст. 249 ТК РФ).

Тема № 15. Материальная ответственность сторон трудового договора

Необходимо уяснить, что материальная ответственность является особым родом юридической ответственности, присущей исключительно трудовым отношениям и имеющей имущественный характер. Материальная ответственность состоит в обязанности одной из сторон трудового договора возместить ущерб, причиненный другой стороне (ч. 1 ст. 232 ТК РФ). Исходя из этого, материальная ответственность подразделяется на материальную ответственность работодателя и материальную ответственность работника.

Материальная ответственность сторон может быть предусмотрено не только законом, но и трудовым договором или прилагаемым к нему соглашением. При этом ответственность работодателя не может быть ниже, а работника выше, чем это предусмотрено законом (ч. 2 ст. 232 ТК РФ).

Расторжение трудового договора после причинения ущерба не освобождает его стороны от ответственности, если основания для неё возникли в период действия договора. Материальная ответственность сторон наступает при наличии в совокупности следующих условий: наличие реального ущерба; противоправное поведение причинителя ущерба (т.е. нарушающее обязанности, возложенные на сторону трудового договора); причинная связь между противоправным действи-

ем (бездействием) и возникшим ущербом; вина причинителя ущерба (любая).

Материальная ответственность работодателя (статьи 234-237 ТК РФ) наступает за ущерб, причиненный работнику в результате незаконного лишения его возможности трудиться (возмещается не полученный работником заработок); причиненный имуществу работника (возмещает ущерб в полном объеме); причиненный задержкой выплаты заработной платы и других выплат, причитающихся работнику (осуществляется уплата процентов (денежной компенсации) в размере не ниже одной трехсотой ставки рефинансирования Центрального банка РФ от невыплаченных в срок сумм за каждый день задержки). Работнику может быть также возмещен моральный вред, причиненный неправомерными действиями или бездействием работодателя (к примеру, в судебном порядке за отказ в прием на работу по признаку дискриминации (ч. 4 ст. 3 ТК РФ), за увольнение без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо за незаконный перевод на другую работу (ч. 9 ст. 394 ТК РФ)), который возмещается в денежной форме в размерах, определяемых или соглашением сторон трудового договора или судом.

Необходимо выделить и запомнить особенности материальной ответственности работника: 1) работник возмещает работодателю только прямой действительный ущерб, неполученные доходы (упущенная выгода) взысканию с работника не подлежит; 2) работник несет материальную ответственность как за ущерб, причиненный работодателю, так и за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба иным лицам; 3) работник может быть освобожден от материальной ответственности при наличии исключających её обстоятельств (ст. 239 ТК РФ).

В зависимости от объема возмещаемого ущерба и субъектного состава различают материальную ответственность ограниченную, полную индивидуальную и полную коллективную (бригадную). Ограниченная материальная ответственность работника (в пределах среднего месячного заработка) наступает во всех случаях причинения ущерба работодателю, за исключением случаев, установленных ТК РФ и иными федеральными законами. Полная материальная ответственность состоит в возмещении причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном размере без каких-либо ограничений пределами заработной платы работника. Она наступает в случаях,

предусмотренных ТК РФ (ч. 1 ст. 243 ТК РФ) и иными федеральными законами, и при заключении договоров о полной материальной ответственности с работниками, достигшими 18 лет и непосредственно обслуживающими или использующими денежные, товарные ценности или иное имущество: индивидуальной или коллективной (бригадной) (статьи 244, 245 ТК РФ). Особое внимание следует обратить на случаи освобождения от ответственности (ч. 3 ст. 242 ТК РФ). Договор о полной коллективной (бригадной) ответственности заключается всеми членами коллектива (бригады) при совместном выполнении ими отдельных видов работ, когда невозможно разграничить ответственность каждого работника за причинение ущерба.

Нелишним будет раскрыть вопрос о сроках исковой давности по требованиям о взыскании материального ущерба, причиненного работнику и работодателю (статья 392 ТК РФ).

При рассмотрении вопроса о порядке взыскания ущерба с работника нужно уяснить возможность использования следующих процедур: по распоряжению работодателя; путем обращения в суд; добровольное возмещение, в том числе по соглашению сторон.

Тема № 16. Охрана труда

Важное значение при рассмотрении данной темы имеют основные понятия и определения, сформулированные в ст. 209 ТК РФ. Их необходимо знать. Следует также выделить и рассмотреть отдельные основные направления государственной политики в области охраны труда, определенные в ст. 210 ТК РФ: обеспечение приоритета сохранения жизни и здоровья работников; принятие и реализация федеральных, ведомственных и территориальных программ улучшения условий и охраны труда; государственное управление охраной труда; федеральный государственный надзор за соблюдением государственных нормативных требований охраны труда; государственная экспертиза условий труда; расследование, учет несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний и защита законных интересов работников, пострадавших от таких несчастных случаев; установление гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда; участие государства в финансировании мероприятий по охране труда.

Нужно хорошо уяснить, что нормативными правовыми актами РФ и субъектов РФ устанавливаются государственные нормативные требования, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности (например, межотраслевые, отраслевые правила (типовые инструкции) по охране труда, правила безопасности, правила устройства и безопасности эксплуатации, строительные нормы и правила (СНиП), государственные санитарно-эпидемиологические правила и нормативы и т.п.). Такие требования обязательны для исполнения юридическими и физическими лицами при осуществлении ими любых видов деятельности, в том числе при проектировании, строительстве (реконструкции) и эксплуатации объектов, конструировании машин, механизмов и другого оборудования, разработке технологических процессов, организации производства и труда.

Обязанности по обеспечению безопасных условий и охраны труда возлагаются на работодателя (ст. 212 ТК РФ). Работник, в свою очередь, обязан: соблюдать требования охраны труда; правильно применять средства индивидуальной и коллективной защиты (ст. 221 ТК РФ); проходить обучение безопасным методам и приемам выполнения работ и оказанию первой помощи пострадавшим на производстве, инструктаж по охране труда, стажировку на рабочем месте, проверку знаний требований охраны труда (ст. 225 ТК РФ); немедленно извещать своего непосредственного или вышестоящего руководителя о любой ситуации, угрожающей жизни и здоровью людей; проходить в случаях, установленных ТК РФ (ст. 213) и иными федеральными законами, медицинские осмотры и психиатрическое освидетельствование.

Конституционное право гражданина на труд в условиях, отвечающих требованиям безопасности и гигиены (ст. 37 Конституции), конкретизировано в ст. 219 ТК РФ и подкреплено гарантиями, содержащимися в ст. 220 ТК РФ. Следует отметить следующее: реализация права работника отказаться от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда влечет обязанность работодателя или предоставить работнику другую работу на время устранения такой опасности или если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, оплатить время простоя; необеспечение работника средствами индивидуальной и коллективной защиты в соответствии с требованиями охраны труда влечет обязанность работо-

дателя оплатить возникший по этой причине простой; в случае приостановления работ работодателем вследствие нарушения государственных нормативных требований охраны труда не по вине работника за ним сохраняются место работы (должность) и средний заработок или с его согласия он может быть переведен на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.

Отдельного рассмотрения требует вопрос о несчастных случаях на производстве (какие случаи подлежат расследованию и учету, обязанности работодателя при несчастном случае, сроки и порядок проведения расследования несчастных случаев, их регистрация) (статьи 227-231 ТК РФ).

Органы, осуществляющие государственное управление охраной труда, их полномочия определены ст. 216 ТК РФ. Следует знать, что проведение государственной экспертизы условий труда осуществляется с целью оценки фактических условий труда работников, качества проведения работодателем специальной оценки условий труда и правильности предоставления работникам гарантий и компенсаций за работу с вредными и (или) опасными условиями труда. По её результатам составляется заключение о соответствии (несоответствии) условий труда государственным нормативным требованиям охраны труда (ст. 216.1 ТК РФ). Для обеспечения соблюдения требований охраны труда, осуществления контроля за их выполнением у каждого работодателя, осуществляющего производственную деятельность, численность работников которого превышает 50 человек, создается служба охраны труда или вводится должность специалиста по охране труда, имеющего соответствующую подготовку или опыт работы в этой области (ст. 217 ТК РФ). Кроме того, Трудовым кодексом РФ (ст. 218) предусмотрена возможность по инициативе работодателя и (или) по инициативе работников либо их представительного органа создания комитета (комиссии) по охране труда вне зависимости от численности работников. Контроль за соблюдением работодателем и (или) его представителями трудового законодательства осуществляется также профсоюзами. Однако, только специально уполномоченные государственные органы (федеральная инспекция труда и её территориальные органы, роспотребнадзор и т.д.) наделены властными полномочиями, т.е. давать обязательные для исполнения предписания по устранению выявленных нарушений, приостанавливать работу органи-

заций, отдельных производственных подразделений и оборудования в условиях, угрожающих жизни и здоровью работников, привлекать виновных лиц к ответственности. За нарушение требований по охране труда предусмотрена материальная, дисциплинарная, административная и уголовная ответственность.

Тема № 17. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников

Конституция РФ (ч. 2 ст. 19) гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина. В трудовом праве это воплощается в принципе равенства прав и возможностей работников (ст. 2 ТК РФ), который реализуется в регулировании отношений, составляющих предмет трудового права. К примеру, единым для всех работников, независимо от возраста, пола, национальности, цвета кожи и других признаков является освобождение от основной работы с сохранением среднего заработка лиц, участвующих в коллективных переговорах, или запрет на привлечение к сверхурочным работам продолжительностью более 4 часов в течение двух дней подряд и более 120 часов в год или оплата в полном размере продукции, оказавшейся браком не по вине работника. Вместе с тем трудовое право регулирует отношения разнообразных категорий граждан, различающихся по профессиональным, возрастным, физиологическим, личностным и другим признакам, что требует специального (дифференцированного) регулирования. Такое различие в правовом регулировании должно обеспечить подлинное равенство. Особенности регулирования труда - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (статья 251 ТК РФ). Особенности обусловлены характером и условиями труда; психофизиологическими особенностями организма; природно-климатическими условиями; наличием семейных обязанностей и другими основаниями. Они предусматриваются трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами. При этом особенности регулирования труда, влекущие за собой снижение уровня гарантий работникам, ограничение их прав, повышение их

дисциплинарной и (или) материальной ответственности, могут устанавливаться исключительно Трудовым кодексом РФ либо в случаях и порядке, им предусмотренных.

При рассмотрении установленных Трудовым кодексом РФ особенностей регулирования труда отдельных категорий работников следует изучать не только нормы соответствующей главы раздела 12 ТК РФ, но и иные нормы ТК РФ и федеральных законов.

Тема № 18. Защита трудовых прав работников. Трудовые споры

Основные способы защиты трудовых прав и свобод определены ч. 2 ст. 352 ТК РФ. Необходимо запомнить, что к органам, осуществляющим государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права (далее – контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства) относятся: 1) федеральная инспекция труда и её территориальные органы за соблюдением трудового законодательства; 2) уполномоченные федеральные органы исполнительной власти за соблюдением требований по безопасному ведению работ в отдельных сферах деятельности; 3) уполномоченные федеральные органы исполнительной власти, органы исполнительной власти субъектов РФ и органы местного самоуправления за соблюдением трудового законодательства в подведомственных им организациях; 4) Генеральный прокурор РФ и подчиненные ему прокуроры за соблюдением трудового законодательства.

Особое внимание следует обратить на права государственных инспекторов труда 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; предъявлять работодателям и их представителям обязательные для исполнения предписания об устранении нарушений трудового законодательства, 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 дея-

тельности их структурных подразделений вследствие нарушения требований охраны труда; составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях (ст. 357 ТК РФ). Решения же государственных инспекторов труда могут быть обжалованы соответствующему руководителю по подчиненности, главному государственному инспектору труда РФ и (или) в суд.

Контроль за соблюдением работодателями и их представителями трудового законодательства, выполнением ими условий коллективных договоров, соглашений осуществляют профессиональные союзы (ч. 1 ст. 370 ТК РФ). Они могут создавать для этого правовые и технические инспекции труда профсоюзов. Необходимо отметить, что профсоюзные инспекторы труда имеют право беспрепятственно посещать любых работодателей, у которых работают члены данного профсоюза для проведения проверок соблюдения трудового законодательства и законодательства о профессиональных союзах, а также выполнения условий коллективных договоров, соглашений; направлять работодателям представления об устранении выявленных нарушений трудового законодательства, обязательные для рассмотрения в течение 10 дней.

Трудовой кодекс РФ (ст. 379) предусматривает одну форму самозащиты трудовых прав работника: отказ от выполнения трудовых обязанностей (не предусмотренных трудовым договором или которая непосредственно угрожает его жизни и здоровью или в случае задержки выплаты заработной платы на срок более 15 дней). Забастовку же следует рассматривать как форму разрешения коллективного трудового спора, а не способ самозащиты.

Трудовые споры в зависимости от субъектного состава и предмета разногласий делятся на индивидуальные и коллективные.

Понятие «индивидуальный трудовой спор» определено в ст. 381 ТК РФ. Индивидуальные трудовые споры классифицируют по различным основаниям: 1) по субъектному составу: работодатель и работник, работодатель и лицо, изъявившее желание заключить трудовой договор и получившее отказ, работодатель и лицо, ранее состоявшее в трудовых отношениях с данным работодателем; 2) по способу разрешения спора: споры, разрешаемые в общем порядке, когда спор разрешается в комиссии по трудовым спорам, а затем в суде; споры, разрешаемые в особом порядке, когда спор разрешается в вышестоящем в порядке подчиненности органе либо в суде; споры, разрешаемые

мые в судебном порядке, когда в комиссию по трудовым спорам обращаться не нужно.

Индивидуальные трудовые споры рассматриваются комиссиями по трудовым спорам (далее - КТС) и судами. Порядок образования КТС, их компетенция и порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров определены статьями 384-390 ТК РФ. Отметим необходимо то, что в случае неисполнения решения КТС в установленный срок указанная комиссия выдает работнику удостоверение, являющееся исполнительным документом, которое приводится в исполнение судебным приставом в принудительном порядке. Решение КТС может быть обжаловано в суд. Категории индивидуальных трудовых споров, подлежащих рассмотрению непосредственно в судах определены в ст. 391 ТК РФ.

Целесообразным представляется выделить сроки, в течение которых можно обращаться в органы по разрешению данных споров:

для работников: для обращения в КТС - 3 месяца со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права, для обращения в суд - 3 месяца со дня, когда узнал или должен был узнать о нарушении своего права или 1 месяц по спорам об увольнении со дня вручения копии приказа об увольнении либо со дня выдачи трудовой книжки (ч. 1 ст. 392 и ч. 1 ст. 386ТК РФ);

для работодателей: для обращения в суд – 1 год со дня обнаружения ущерба, причиненного работником (ч. 2 ст. 392ТК РФ).

Понятие «коллективный трудовой спор» определено в ст. 398 ТК РФ. Коллективные трудовые споры классифицируют: 1) по характеру спора: споры по поводу установления или изменения условий труда, заключения или изменения коллективных договоров и соглашений и споры по поводу выполнения коллективных договоров и соглашений; 2) по правоотношениям: споры из правоотношений коллектива работников с работодателем (его представителем), споры из правоотношений профсоюзного или иного представительного органа работников с работодателем (его представителем), споры из правоотношений социальных партнеров выше уровня организации.

Необходимо знать этапы рассмотрения коллективных трудовых споров: рассмотрение спора примирительной комиссией, рассмотрение спора с участием посредника и (или) в трудовом арбитраже, проведение забастовки. Порядок рассмотрения коллективного трудового спора, обязанности и ответственность сторон спора, а также гарантии

лицам, участвующим в его разрешении, урегулированы статьями 401-418 ТК РФ. Необходимо особо обратить внимание на следующее: в процессе урегулирования спора, включая проведение забастовки, запрещается локаут (увольнение работников по инициативе работодателя за их участие в разрешении спора), за который предусмотрена административная ответственность; соглашения, достигнутые сторонами спора имеют для них обязательную силу, контроль за их выполнением осуществляется сторонами коллективного трудового спора; забастовка – способ разрешения коллективного трудового спора, представляющий собой временный добровольный отказ работника от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) с целью разрешения спора (ст. 398 ТК РФ).

ЛИТЕРАТУРА К УЧЕБНОМУ КУРСУ «ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»

1. Учебники. Учебные пособия

1. Буянова М.О. Трудовые споры: учеб.-практ. пособие для юрид. вузов. М.: Проспект, 2006. 293 с.
2. Власов А.А. Трудовое право: конспект лекций: учебное пособие для вузов. 3-е изд., испр. и доп. М.: Высшее образование, 2009.
4. Егоров В.И. Трудовой договор: учебное пособие [для вузов] / В.И. Егоров, Ю.В. Харитонова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: КноРус, 2013. 452 с. (Бакалавриат). (Допущ. УМО)
5. Оробец В.М. Трудовое право: учебное пособие для вузов / В.М. Оробец, Д.А. Яковлев. 2-е изд. СПб.: Питер, 2010. 272 с. (Реком. УМО)
6. Петров А.Я. Трудовой договор: учебно-практическое пособие для магистров. М.: Юрайт, 2013. 377 с. (Магистр). (Допущ. МО)
7. Рыженков А.Я. Трудовое право России: учебник для вузов / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов; под общ. ред. А.Я. Рыженкова. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт : ИД Юрайт, 2011 (Реком. УМО)
8. Трудовое право: учебник для вузов / В.Л. Гейхман, И.К. Дмитриева. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт ; ИД Юрайт, 2015. 432 с. (Гриф УМО ВО).
9. Трудовое право : учебник для вузов: с учетом нов. ред. ТК РФ / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. - 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект : ТК Велби, 2007. 600 с. (Допущ. МО)
10. Трудовое право: учебник / О.В. Смирнов, И.О. Снигирева, Н.Г. Гладков, под ред. 5-е издание. М.: Проспект, 2016. 536 с. (Допущ. МО)
11. Трудовое право России: практикум: [учеб. пособие для вузов] / под ред. К.Н. Гусова. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2009.
12. Трудовое право России: учеб. для вузов / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 2-е изд. М.: Контракт: Инфра-М, 2008. (Допущ. МО)

2. Статьи. Комментарии

1. Абрамова О. Дисциплина труда и трудовой распорядок. Профессиональное обучение работников // Хозяйство и право. 2002. № 9.
2. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография М.: Проспект, 2009.
3. Бердычевский В.С. Трудовое право: учеб. пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова; под ред. В.С. Бердычевского Ростов н/Д: Феникс, 2002.
4. Бобкова О.В. Охрана труда и техники безопасности : обеспечение прав работника. Законодательные и нормативные акты с комментариями. М.: Омега-Л, 2008.
5. Бойкова О.С. Новейшая судебная практика по трудовому законодательству с комментариями : [практическое пособие] / О.С. Бойкова, М.В. Филиппова. М.: ГроссМедиа : Российский Бухгалтер, 2008.
6. Бондарь Н.С. Конституционно-судебная защита социально-трудовых прав с учетом профсоюзов / Н.С. Бондарь, А.А. Джагарян. М. : [АТиСО], 2008.
7. Буянова М.О. Трудовое право: учеб. пособие М.: Проспект, 2009.
8. Васина Ю.А. Большой справочник специалиста по охране труда. М.: ИндексМедиа, 2007.
9. Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып.3. Сравнительное трудовое право и право социального обеспечения России: история. теория и юридическая практика / под ред. А.М. Лушниковой; М.В. Лушниковой. Ярославль: ЯрГУ, 2008.
10. Власенкова В.В. Гарантии и компенсации работникам-донорам // Трудовое право в России и за рубежом. 2013. № 1.
11. Власов А.А. Трудовое право: конспект лекций: [учебное пособие для вузов]. 3-е изд., испр. и доп. М.: Высшее образование, 2009.
12. Воронина М.Ф. Трудовой договор: справочник для работника, работодателя и кадровой службы / М.Ф. Воронина. 2-е изд., перераб. и доп. СПб.: Изд. дом Герда, 2008.
13. Вредные условия труда: сб. перечней и списков. М.: МЦФЭР, 2007.
14. Гаврилина А. Гарантии и компенсации // Хозяйство и право. 2002. № 9.

15. Гейц И.В. Нормирование и регламент (режимы) рабочего времени. М.: ДИС, 2002.
16. Глушко В.Д. Сверхурочные работы // Трудовое право. 2003. № 6.
17. Гусов К.Н. Трудовое право России: учебник для вузов / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. М.: ТК Велби: Проспект, 2004.
18. Гусов К.Н., Соломатин И.Н. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работы с обучением в учреждениях высшего профессионального образования // Законы России: опыт, анализ, практика. 2012. № 12.
19. Данилов Е.П. Трудовые споры : Комментарии. Судебная и адвокатская практика. Образцы документов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: КноРус, 2008.
20. Егоров В. Донорство - это работа // ЭЖ-Юрист. 2014. № 7.
21. Егоров В. Вахтовый метод в судебных решениях // ЭЖ-Юрист. 2014. № 20.
22. Ефремова О.С. Охрана труда от А до Я / О.С. Ефремова. 5-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа-Пресс, 2009.
23. Желтов О.Б. Трудовое право: учебник для вузов / О.Б. Желтов. М.: Флинта : МПСИ, 2007.
24. Залесский В.В. Материальная ответственность работодателя и работника. М.: Юринформцентр, 2002.
25. Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа-Пресс, 2007.
26. Каратаева Л. Право работника на безопасный труд: законодательство и реальность // Административное право. 2013. № 1.
27. Кирилловых А.А. Донорство крови на современном этапе: общая нормативная концепция // Законодательство и экономика. 2012. № 11.
28. Комбарова М. Увольнение в связи с ликвидацией организации // Трудовое право. 2014. № 6.
29. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). 7-е издание, исправленное, дополненное и переработанное. Отв. ред. Ю.П. Орловский. М.: «КОНТРАКТ», «КНОРУС», 2015.
30. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации : (постатейный) с практическими разъяснениями и постатейными материалами / авт. коммен. и сост. А.Б. Борисов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Книжный мир, 2008.

31. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / В.В. Глазырин [и др.]; под ред. В.В. Глазырина, В.И. Шкатуллы. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Экзамен, 2008.
32. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации : [с изм. и доп. приведен по сост. на 1 апр. 2009 г.] / отв. ред. Ю.П. Орловский. 5-е изд., испр., доп. и перераб. М.: Контракт: Инфра-М, 2009.
33. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации : [вступившему в д. с 6 окт. 2006 г. с изм. и доп., внес. Федер. законом от 30 июня 2006 г. № 90-ФЗ] / отв. ред. Ю.П. Орловский. 4-е изд., испр., доп. и перераб. М. : Контракт: Инфра-М, 2008.
34. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / О.В. Смирнов [и др.]; отв. ред. М.О. Буянова; И.А. Костян. 6-е изд., перераб. и доп. М.: Кнорус, 2008.
35. Комментарий судебной практики по спорам, возникающим из трудовых и пенсионных отношений / отв. ред. Н.Г. Gladkov. М.: Юрайт, 2009.
36. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. Ю.П. Орловского. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2002.
37. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. С.А. Панина. М.: МЦФЭР, 2002.
38. Комментарий к Трудовому кодексу РФ / под ред. К.Н. Гусова. М.: ТК Велби, 2002.
39. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. В.Л. Гейхман; Е.Н. Сидоренко. 7-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт-Издат, 2011.
40. Постатейный комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации. 3-е издание, переработанное и дополненное. Под ред. А.В. Касьянова, Е.В. Шестаковой. М.: «ГроссМедиа», «РОСБУХ», 2015.
41. Лазарев В. Компенсация за работу на производствах с вредными и тяжелыми условиями труда. // Человек и труд. 2002. №5.
42. Лазарева Н. Несчастный случай на производстве // ЭЖ-Юрист. 2014. № 10.
43. Лебедева Е.И. Правовое регулирование трудовых отношений : учеб. пособие для вузов / Е.И. Лебедева. М. : Рос. экон. акад., 2008.
44. Лушников А.М. Курс трудового права: учебник: В 2 т. / А.М. Лушников, М.В. Лушникова .М.: Проспект, 2003.

45. Лушникова М.В. Социальное партнерство в сфере труда : учеб. пособие для вузов / М.В. Лушникова, А.М. Лушников. Ярославль : Изд-во ЯрГУ, 2008.
46. Макашева А.Ж. Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда. // Трудовое право. 2003. № 7.
47. Мельников С., Чалая Л. Денежная компенсация за задержку заработной платы. // Российская юстиция. 2003. № 2.
48. Миронов В.И. Трудовое право: учебник для вузов (+CD). СПб.: Питер, 2009
49. Михайлов Ю.М. Трудовые книжки: особенности заполнения : [учеб.- практ.пособие] / Ю.М. Михайлов. М. : ГроссМедиа : РОСБУХ, 2008.
50. Молодцов М.В., Головина С.Ю. Трудовое право России: учебник. М.: Норма, 2003.
51. Наумова Р.Л. Труд иностранцев у российского работодателя М. : Дашков и К, 2009.
52. Невская М.А. Трудовое право: учеб. пособие для вузов / М.А. Невская, М.А. Шалагина. М. : Омега-Л, 2009.
53. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. В.Л. Гейхман. 9-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2013. 817 с. (Профессиональные комментарии).
54. Никонов Д.А. Трудовое право: курс лекций / Д.А. Никонов, А.В. Стремоухов. М. : Норма, 2007.
55. Орловский Ю.П. Трудовое законодательство : актуальные вопросы, комментарии, разъяснения : практическое пособие / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова; отв. ред. Ю.П. Орловский. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт, 2013. 575 с. (Настольная книга специалиста).
56. Охрана труда: сб. док. с учетом последних изм. в трудовом законодательстве / сост. К.В. Жуковская. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Омега-Л, 2008.
57. Петров А. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей // Административное право. 2014. № 3.
58. Петров А.Я. Гарантии права работников на охрану труда // Законодательство и экономика. 2014. № 3.

59. Петров Е. Медицинские осмотры работников // Практический бухгалтерский учет. 2012. № № 5, 6.
60. Пиляева В.В. Трудовое право РФ.: учебник для вузов. СПб.: Питер, 2002.
61. Права работодателей в трудовых отношениях / О.В. Абрамова, И.В. Занданов, Т.Ю. Коршунова и др.; под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. М. : Эксмо, 2009.
62. Романовская О.В. Медицинский осмотр в трудовом праве // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 3.
63. Российская энциклопедия по охране труда : [в 3 т.]. Т. 1. А - К / авт.-сост. И.А. Воробьёв, Н.М. Науменко, Ю.П. Разуваев, Д.А. Семёнов; отв. ред. А.Л. Сафонов. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Изд-во НЦ ЭНАС, 2008.
64. Российская энциклопедия по охране труда : [в 3 т.]. Т. 2. Л - Р / авт.-сост. И.А. Воробьёв, Н.М. Науменко, Ю.П. Разуваев, Д.А. Семёнов; отв. ред. А.Л. Сафонов. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Изд-во НЦ ЭНАС, 2008.
65. Российская энциклопедия по охране труда : [в 3 т.]. Т. 3. С - Я / авт.-сост. И.А. Воробьёв, Н.М. Науменко, Ю.П. Разуваев, Д.А. Семёнов; отв. ред. А.Л. Сафонов. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Изд-во НЦ ЭНАС, 2008.
66. Рыженков А.Я. Трудовое право России: учебник для вузов / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов; под общ. ред. А.Я. Рыженкова. 2-е изд., испр. и доп. М. : Юрайт : ИД Юрайт, 2011.
67. Савельева А. Анализ судебных споров по расследованию несчастных случаев на производстве // Трудовое право. 2012. № 7.
68. Сафонов М.Н. Трудовые договоры: особенности практического применения // Журнал российского права. 2003. № 8.
69. Скачкова Г.С. Охрана труда и специальная оценка его условий // Трудовое право в России и за рубежом. 2014. № 2.
70. Сборник трудовых договоров : договоры с работниками различных категорий и специальностей : [более 150 док.] / авт.-сост. Д.Е. Калинина. 2-е изд., перераб. и доп., с учётом нов. ред. ТК РФ. М. : Проспект, 2008.
71. Судебная практика по трудовым спорам : В 2 ч. Ч. 1. 2002 - 2003 / Руководитель колл. сост. П.В. Крашенинников. М.: Статут, 2007.

72. Судебная практика по трудовым спорам : В 2 ч. Ч. 2. 2004 - 2006 / Руководитель колл. сост. П.В. Крашенинников. М.: Статут, 2007.
73. Толкунова В.Н. Трудовое право России; Курс лекций. М.: Проспект, 2002.
74. Трудовое право: учеб. для вузов / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снегиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект, 2009.
75. Трудовое право: учебник для вузов / под ред. Ф.Г. Мышко. - 3-е изд., перераб. и доп. М. : ЮНИТИ-ДАНА : Закон и право, 2009.
76. Трудовое право России: учебник для вузов / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 2-е изд., перераб. и доп. М. : Юрайт : Высшее образование, 2009.
77. Трудовое право России : учеб. для вузов / под ред. С.Ю. Головина, М.В. Молодцова. М. : НОРМА, 2008.
78. Трудовое право: учеб. / Н.А. Бриллиантова (и др.); под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снегиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2009.
79. Трудовое право России: учебник. Краткий курс / Отв. ред.: Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ»: «ИНФРА-М», 2003.
80. Трудовое право: учебник для вузов / под ред. В.Ф. Гапоненко, Ф.Н. Михайлова. М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2002.
81. Фролов О.П. Обучение персонала - необходимое условие безопасного труда // Охрана труда и техника безопасности в строительстве. 2012. № 8.
82. Хишба Л. Кто заплатит за несчастный случай с работником // Трудовое право. 2014. № 5.
83. Черняева Д.В. Трудовые отношения в странах англосаксонского права / Д.В. Черняева. М. : Волтерс Клувер, 2010.
84. Чесовский Е. Разрешение трудовых споров. // Российская юстиция. 2002. № 11.
85. Чиканова Л. Время отдыха. // Хозяйство и право. 2002. № 5.
86. Чучкина И. Что такое специальная оценка условий труда и как ее провести? // Трудовое право. 2014. № 5.
87. Шептунина Н.Н. Особенности правового регулирования труда женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет // Справочник кадровика. 2002. № 9.

88. Шептулина Н.Н. Новое законодательство об охране труда. М.: Юстицинформ, 2007.

89. Щуко Л.П. Справочник по охране труда в Российской Федерации. 11-е изд., перераб. и доп. СПб.: Герда, 2008.

90. Щуко Л.П. Справочник по трудовому законодательству для работника и работодателя. 3-е изд., перераб. и доп. СПб.: Герда, 2008.

**НОРМАТИВНЫЕ И ПРАВОПРИМЕНИТЕЛЬНЫЕ АКТЫ,
ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЛИТЕРАТУРА К КАЖДОЙ ТЕМЕ КУРСА
«ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ»**

Нормативные и правоприменительные акты к темам № 1-6

1. Конституция Российской Федерации, принята 12.12.1993 // Российская газета. 25.12.1993. № 237.
2. Трудовой кодекс российской Федерации (главы 1-9).
3. Федеральный закон РФ от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст.2218.
4. Федеральный закон РФ от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.
5. Федеральный закон РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.
6. Закон Самарской области от 10.12.2003 № 107-ГД «О Самарской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // Волжская коммуна. 2003. 11 декабря.

Дополнительная литература к темам № 1–6

1. Архипов В.В. Экономические предпосылки возникновения в России трудового права и института трудового договора. Краткий обзор // Законодательство и экономика. 2003. № 4.
2. Бугров Л.Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве // Государство и право. 2002. № 4.
3. Гейц И.В. Коллективный и индивидуальный трудовые договора. М.: Дело и Сервис, 2002.
4. Гришковец А.А. Проблемы соотношения норм административного и трудового права при регулировании отношений в сфере государственной службы // Государство и право. 2002. № 12.
5. Коллективный договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Новосибирск, 2002.

6. Коршунов Ю.Н. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами // Гражданин и право. 2002. № 4.
7. Крылов К.Д., Зыкина Т.А. К развитию теоретического исследования реализации прав работника // Актуальные проблемы российского права. 2016. № 5.
8. Куренной А.М. Некоторые заметки по поводу Трудового кодекса РФ // Закон и право. 2002. № 4.
9. Лебедев В. Взаимодействие систем трудового права и трудового законодательства // Российская юстиция. 2003. № 11.
10. Макарова Л. Работодатели, объединяйтесь! // Бизнес-адвокат. 2003. № 6.
11. Нестерова Э. Социальное партнерство и коллективное трудовое право // Российская юстиция. 2004. № 1.
12. Нуртдинова А.Ф. Организация правового регулирования трудовых отношений: федеральный и региональный аспекты // Журнал российского права. 2003. № 7.
13. Нуртдинова А.Ф. Социальное партнерство в Трудовом кодексе // Хозяйство и право. 2002. № 4.
14. Семенюта Н.Н. Современные проблемы трудового права России // Государство и право. 2002. № 4.
15. Силин А.А. Место и значение социального партнерства в регулировании трудовых отношений на западе и в РФ // Законодательство. 2000. №8.
16. Сошникова Т.А. Проблемы развития социального партнерства в РФ // Законодательство и экономика. 2003. № 4.
17. Халдеева Н.В. Единство и дифференциация правового регулирования труда // Трудовое право. 2003. № 4.
18. Шарыло Н. Новый закон о труде // Закон. 2002. № 2.
19. Шеломов Б. Общие положения ТК РФ // Человек и труд. 2002. № 4.
20. Яблокова И.А. Трудовое законодательство: вчера и сегодня // Законность. 2002. № 5.

Нормативные и правоприменительные акты к теме № 7

1. Конституция РФ.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Конвенция МОТ №122 «О политике в области занятости» (1964). МОТ. Конвенции и рекомендации. Т.2. Женева. 1991.
4. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ» // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.
5. Федеральный закон РФ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст.4563.
6. Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 № 891 «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы» (вместе с «Правилами регистрации граждан в целях поиска подходящей работы», «Правилами регистрации безработных граждан») // СЗ РФ. 2012. № 38. Ст. 5103.
7. Постановление Правительства РФ от 14.07.1997 № 875 «Об утверждении положения об организации общественных работ» // СЗ РФ. 1997. № 29. Ст. 3533.
8. Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» // Российская газета. 1993. 18 февраля.

Дополнительная литература к теме № 7

1. Адриановская Т.Л. Право профсоюзов на содействие занятости // Трудовое право в России и за рубежом. 2016. № 2.
2. Бородин И.И., Минеева Л.А. Занятость, профсоюзы и незаконные увольнения. // Юрист. 2002. № 10.
3. Власов В.И., Крапивин О.М. Регулирование занятости граждан в РФ // Гражданин и право. 2001. №№ 10, 11; 2002. №№ 1, 2.
4. Гаврилина А.К. Прекращение трудовых отношений и защита от безработицы // Трудовое право. 2003. № 6.
5. Горбачева Ж.А. Занятость не у дел // эж-Юрист. Июнь 2003. № 24.
6. Соловьев А.П. Вопросы занятости и трудоустройства. М.: ПРИОР, 2000.

7. Старовойтова Л. Занятость населения и ее регулирование. М.: Академия, 2001.
8. Четвернина Т. Государственная служба занятости: архаика или живой организм // Человек и труд. 2002. № 12.
9. Шкловец И.И. Участие безработных граждан в общественных работах // Гражданин и право. 2002. №2.

Нормативные и правоприменительные акты к теме № 8

1. Трудовой кодекс РФ. Раздел III(главы 10-14), раздел VII (глава 27).
2. Федеральный закон РФ от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст.3215.
3. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1996. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
4. Федеральный закон РФ от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.
5. Федеральный закон РФ от 25.07.2002 № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3030.
6. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» (с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей) // СЗ РФ. 2003. №16. Ст. 1539.
7. Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 №99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» // Российская газета. 18 февраля 1993.
8. Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 №69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек» // Российская газета. 2003. 19 ноября.
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 № 2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003 № 17 «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 1.

11. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Утв. пост. Минтруда России от 21.08.1998 № 37 // Бюллетень Минтруда России. 1998. № 12.

12. Единый тарифно-квалификационный справочник рабочих. М.: ПРИОР, 2002.

Дополнительная литература к теме № 8

1. Андреев В. Прекращение трудового договора по соглашению сторон. // Человек и труд. 2002. № 9.

2. Басалаева С.П. К вопросу о правовой природе трудового договора. // Правоведение. 2003. № 4.

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

4. Власов В.И., Крапивин О.М. Заключение трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ // Гражданин и право. 2002. № 4, 5.

5. Вольдман Ю. Увольнение работника по инициативе работодателя // Законность. 2002. № 6.

6. Гейц И.В. Коллективный и индивидуальный трудовые договора. М.: Дело и Сервис, 2002.

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

8. Гречишникова Е. Легко ли быть мигрантом // эж-Юрист. Апрель 2003. № 14.

9. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовой договор. М.: Кодекс, 2002.

10. Документы по оформлению трудовых отношений. М.: ПРИОР, 2002.

11. Забрамная Е. Перевод на другую работу. // эж-Юрист. Май 2003. № 18.

12. Зайцева О.Б. Заключение аттестации как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя по Трудовому кодексу РФ // Трудовое право. 2003. № 4.

13. Зайцева О.Б. Персональные данные работника и их передача работодателю в связи с трудовыми отношениями. // Трудовое право. 2003. № 7.

14. Карсетская Е. Порядок заключения срочного трудового договора // Экономика и жизнь. 2002. № 4.
15. Климов П.В. Сохранение трудовых отношений при переходе организации к новому собственнику. Европейский опыт // Законодательство. 2003. №2.
16. Кузьмичева Л. По собственному желанию // эж-Юрист. Октябрь 2003. №41.
17. Куренной А.М. Правовое регулирование заключения трудового договора и переводов на другую работу // Законодательство. 2002. № 11.
18. Куренной А.М. Правовое регулирование прекращения трудового договора // Законодательство. 2002. № 12; 2003. № 1.
19. Лыгин Р.Н. Критерии отбора при приеме на работу – основной фактор обеспечения прав и свобод человека и гражданина // Журнал российского права. 2002. № 11.
20. Минкина Н. Порядок оформления трудовых отношений // эж-Юрист. Январь 2003. №2.
21. Михайленко Е.В. Испытание при переводе на работу на другую должность // Адвокат. 2003. № 5.
22. Покровская М.М. Дополнительные условия трудового договора (практический комментарий) // Трудовое право. 2003. № 5.
23. Полозов В., Ионова Е. Нельзя подменять трудовой договор гражданско-правовым // Российская юстиция. 2002. № 7.
24. Рекош К.Х. О некоторых формах эксплуатации наемного труда // Трудовое право. 2003. № 7.
25. Сафонов М.Н. Трудовые договоры: особенности практического применения // Журнал российского права. 2003. № 8.
26. Соболев С.А. История становления трудового договора в России // Государство и право. 2002. № 2.
27. Чиканова Л. Трудовой договор // Хозяйство и право. 2002. № 5.

Нормативные и правоприменительные акты к теме № 9

1. Конституция РФ.
2. Трудовой кодекс РФ. Раздел IV (главы 15-16).
3. Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст.3215.

4. Федеральный закон РФ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст.4563.
5. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1996. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
6. Федеральный закон РФ от 07.11.2000 №136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // СЗ.РФ. 2000. № 46. Ст. 4538.
7. Федеральный закон от 18.06.2001 № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в РФ» // СЗ РФ. 2001. № 26. Ст.2581.
8. Постановление Верховного Совета СССР от 10.04.1990 №1420-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи» // Ведомости СНД и ВС СССР, 1990. № 16. Ст. 269.
9. Постановление Госкомтруда СССР №162, ВЦСПС №12-55 от 30.05.1985 «Об утверждении рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. № 11.
10. Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 06.06.1984 №170/10-101 «Об утверждении положения о порядке и условиях применения скользящего (гибкого) графика работы для женщин, имеющих детей» // Социальная защита.1998. № 8.
11. Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20 «Об утверждении инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» // Текст постановления официально опубликован не был.
12. Решение Верховного Суда РФ от 15.04.2004 №ГКПИ 2004-481 «О признании частично не действующими с 1 февраля 2002 года пунктов 8 и 9, а также примера к пункту 9 инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20» // Текст решения официально опубликован не был.

13. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 25.12.1990 № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин» // Сборник Постановлений Пленума Верховного Суда РФ 1961-1993. М.: Юридическая литература. 1994.

Дополнительная литература к теме № 9

1. Гейц И.В. Нормирование и регламент (режимы) рабочего времени. М.: ДИС, 2002.
2. Глушко В.Д. Сверхурочные работы. // Трудовое право. 2003. № 6.
3. Лазарев В. Компенсация за работу на производствах с вредными и тяжелыми условиями труда. // Человек и труд. 2002. № 5.
4. Шептунина Н.Н. Особенности правового регулирования труда женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет // Справочник кадровика. 2002. № 9.

Нормативные и правоприменительные акты к теме № 10

1. Конституция РФ.
2. Трудовой кодекс РФ. Раздел V (главы 17-19).
3. Федеральный закон РФ от 24.11.1995 № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст. 4563.
4. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» // СЗ РФ. 1996. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.
5. Федеральный закон РФ от 07.11.2000 №136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // СЗ.РФ. 2000. № 46. Ст. 4538.
6. Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20 «Об утверждении инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» // Текст постановления официально опубликован не был.

7. Решение Верховного Суда РФ от 15.04.2004 №ГКПИ 2004-481 «О признании частично не действующими с 1 февраля 2002 года пунктов 8 и 9, а также примера к пункту 9 инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 № 273/П-20» // Текст решения официально опубликован не был.

8. Постановление Правительства РФ от 13.10.2014 № 1048 «О порядке предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами» (вместе с «Правилами предоставления дополнительных оплачиваемых выходных дней для ухода за детьми-инвалидами») // СЗ РФ. № 42. Ст. 5754.

Дополнительная литература к теме № 10

1. Артемов В.В. Правомерность осуществления трудовой деятельности в период очередного отпуска и иные актуальные вопросы трудового права // Юрист. 2003. № 10.

2. Корякин В.М. Право военнослужащего на отдых: проблемы и противоречия правового регулирования // Право в Вооруженных Силах. 2003. № 1.

3. Лазарев В. Компенсация за работу на производствах с вредными и тяжелыми условиями труда. // Человек и труд. 2002. № 5.

4. Чиканова Л. Время отдыха. // Хозяйство и право. 2002. № 5.

5. Шептунина Н.Н. Особенности правового регулирования труда женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет // Справочник кадровика. 2002. № 9.

Нормативные и правоприменительные акты к теме № 11

1. Трудовой кодекс РФ. Раздел VI (главы 20-22).

2. Уголовный кодекс РФ. Статья 145-1.

3. Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» // Документы международной организации труда. М: ПРИОР, 2002.

4. Федеральный закон РФ от 24.10.1997 № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в РФ» // СЗ РФ. 1997. № 43. Ст. 4904.
5. Федеральный закон РФ от 03.12.2012 № 227-ФЗ «О потребительской корзине в целом по РФ» // СЗ РФ. 2012. № 50 (часть 4). Ст. 6950.
6. Федеральный закон РФ от 19.06.2000 №82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // СЗ РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.
7. Закон РФ от 26.06.1992 №3132-1 «О статусе судей в РФ» // Российская газета. 1992. 29 июля.
8. Федеральный закон РФ от 10.01.1996 № 6-ФЗ «О дополнительных гарантиях социальной защиты судей и работников аппаратов судов РФ» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 144.
9. Федеральный закон РФ от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре РФ» // СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.
10. Федеральный закон от 02.10.2007 № 229-ФЗ «Об исполнительном производстве» // СЗ РФ. 2007. № 41. Ст. 4849.
11. Федеральный закон РФ от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст.3215.
12. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Утв. пост. Минтруда России от 21.08.1998 № 37 // Бюллетень Минтруда России. 1998. № 12.
13. Единый тарифно-квалификационный справочник рабочих. М.: ПРИОР, 2002.

Дополнительная литература к теме № 11

1. Заработная плата. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2002.
2. Макашева А.Ж. Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда // Трудовое право. 2003. № 7.
3. Мельников С., Чалая Л. Денежная компенсация за задержку заработной платы // Российская юстиция. 2003. № 2.
4. Мельников С., Чалая Л. Правовое регулирование оплаты труда при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы // Российская юстиция. 2003. № 12.
5. Михайленко Е.В. Спорные ситуации при исчислении средней заработной платы. // Адвокат. 2003. № 6.

6. Саликова Н.М. О самозащите права работника на своевременную выплату заработной платы // Современное право. 2003. № 7.

7. Чуча С.Ю. Гарантии получения заработной платы при несостоятельности работодателя // Государство и право. 2002. № 11.

Нормативные и правоприменительные акты к теме № 12

1. Трудовой кодекс РФ. Раздел VII (главы 23-28).
2. Гражданский процессуальный кодекс РФ. Статья 95.
3. Уголовно-процессуальный кодекс РФ. Статья 131.
4. Кодекс РФ об административных правонарушениях. Статья 25.14.
5. Налоговый кодекс РФ. Часть первая. Статья 131.
6. Закон РФ от 09.06.1993 № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 28. Ст. 1064.
7. Закон РФ от 08.07.1981 «О судеустройстве РСФСР» // Ведомости ВС РСФСР. 1981. № 28. Ст. 976.
8. Федеральный закон РФ от 30.05.2001 № 70-ФЗ «Об арбитражных заседателях арбитражных судов субъектов РФ» // СЗ РФ. 2001. № 23. Ст. 2288.
9. Федеральный закон РФ от 20.08.2004 № 113-ФЗ «О присяжных заседателях федеральных судов общей юрисдикции в РФ» // Российская газета. 2004. 25 августа.
10. Федеральный закон РФ от 28.03.1998 № 53-ФЗ «О воинской обязанности и военной службе» // СЗ РФ. 1998. № 13. Ст. 1475.
11. Федеральный закон РФ от 24.07.1998 № 125-ФЗ «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний» // СЗ РФ. 1998. № 31. Ст. 3803.
12. Федеральный закон РФ от 08.05.1994 № 3-ФЗ «О статусе члена Совета Федерации и статусе депутата Государственной Думы Федерального собрания» // СЗ РФ. 1994. № 2. Ст. 74.
13. Инструкция «О порядке и размерах возмещения расходов и выплаты вознаграждения лицам в связи с их вызовом в органы дознания, предварительного следствия, прокуратуры или в суд». Утв. пост. Совета Министров РСФСР от 14.07.1990 // Собрание Постановлений Совета Министров (Правительства) РСФСР. 1990. № 18. Ст. 132.

14. Постановление Правительства РФ от 16.03.1999 № 298 «Об утверждении положения о порядке выплаты и размерах сумм, подлежащих выплате свидетелям, переводчикам, специалистам, экспертам и понятым, привлекаемым для участия в производстве действий по осуществлению налогового контроля» // СЗ РФ. 1999. № 13. Ст. 1601.

15. Постановление Правительства РФ от 08.02.2002 № 92 «Об установлении норм расходов организаций на выплату компенсаций за использование для служебных поездок личных легковых автомобилей и мотоциклов, в пределах которых при определении налоговой базы по налогу на прибыль организаций такие расходы относятся к прочим расходам, связанным с производством и реализацией» // СЗ РФ. 2002. № 7. Ст. 691.

16. Постановление Правительства РФ от 02.04.2003 № 187 «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность» // СЗ РФ. 2003. № 14. Ст. 1285.

17. Постановление Правительства РФ от 25.05.1994 № 533 (ред. от 21.12.2000) «О льготах для граждан, переселяющихся для работы в сельскую местность» // СЗ РФ. 1994. № 6. Ст. 607.

18. Приказ Минфина РФ от 02.08.2004 № 64н «Об установлении размеров выплаты суточных и предельных норм возмещения расходов по найму жилого помещения при краткосрочных командировках на территории зарубежных стран» // Российская газета. 2004. 18 августа.

19. Приказ Министра обороны РФ от 10.08.1999 № 355 «О дополнительных денежных выплатах военнослужащим при переездах на новое место военной службы в другой населенный пункт, направлении в служебные командировки и выполнении задач вне места постоянной дислокации воинской части» // Бюллетень нормативных актов федеральных органов исполнительной власти. 1999. № 37.

Дополнительная литература к теме № 12

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

2. Гарантии и компенсации работникам, исполняющим государственные обязанности. Выпуск 9. М.: Инфра-М, 2002.

3. Гаршин В. Необходимо унифицировать порядок и размеры возмещения процессуальных издержек // Российская юстиция. 2003. № 8.
4. Гейц И.В. Льготы, гарантии и компенсации для работающих. М.: Дело и Сервис, 2002.
5. Тучкова Э. Компенсации при увольнении: гарантии и компенсации работника, связанные с расторжением трудового договора. // Ваше право: Документ. 2002. № 12.
6. Фомичева Л.М. Командировки работников. М.: Бератор-Пресс, 2002.

Нормативные и правоприменительные акты к темам № 13–14

1. Трудовой кодекс РФ. Раздел XI (главы 37–39).
2. Федеральный закон РФ от 07.07.2003 № 126-ФЗ «О связи» // СЗ РФ. 2003. № 28. Ст. 2895.
3. Федеральный закон РФ от 08.01.1998 № 3-ФЗ «О наркотических средствах и психотропных веществах» // СЗ РФ. 1998. № 2. Ст. 219.
4. Федеральный закон РФ от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.
5. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» (с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.
6. Постановление Правительства РФ 14.11.2002 № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // СЗ РФ. 2002. № 47. Ст. 4678.
7. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Российская газета. 2003. 8 февраля.

8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 10 от 20.12.1994 «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Российская газета. 1995. 8 февраля.

Дополнительная литература к темам № 1–14

1. Гаврилов Э. Ответственность работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну // Российская юстиция. 2000. № 3.
2. Залесский В.В. Материальная ответственность работодателя и работника. М.: Юринформцентр, 2002.
3. Козлова Т.А. Материальная ответственность работника // Трудовое право. 2003. № 7.
4. Козлова Т.А. Материальная ответственность работодателя // Трудовое право. 2003. № 7.
5. Макашева А.Ж. Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда. // Трудовое право. 2003. № 7.
6. Нестерова Т. Материальная ответственность по Трудовому кодексу // Законность. 2003. №7.
7. Полетаев Ю.Н. Особенности трудового договора, заключаемого с материально ответственными лицами. // Трудовое право. 2003. № 5.
8. Полетаев Ю.Н. Трудовой договор с материально ответственными лицами и договор о полной материальной ответственности // Трудовое право. 2003. № 6.
9. Сосна Б.И. О некоторых проблемах возмещения материального и морального вреда, причиненного незаконными увольнениями и другими нарушениями трудовых прав. // Адвокатская практика. 2002. № 2.
10. Сосна Б.И. Ответственность за нарушение условий трудового договора, причинившее вред здоровью работника // Адвокатская практика. 2002. № 4.
11. Станкин М.И. О некоторых вопросах компенсации морального вреда, причиненного работнику // Трудовое право. 2003. № 4.

Нормативные и правоприменительные акты к темам № 15–18

1. Трудовой кодекс РФ. Раздел XII (глав 40-55).
2. Федеральный закон от 21.11.2011 № 323-ФЗ «Об основах охраны здоровья граждан в РФ» (ред. от 25.06.2012) // СЗ РФ. 2011. № 48. Ст. 6724.

3. Федеральный закон РФ от 19.05.1995 № 81-ФЗ «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей» (ред. 28.07.2012) // СЗ РФ. 1995. № 21. Ст. 1929.

4. Федеральный закон РФ от 29.12.2006 № 256-ФЗ «О дополнительных мерах государственной поддержки семей, имеющих детей» (ред. от 28.07.2012) // СЗ РФ. 2007. № 1 (ч. 1). Ст. 19.

5. Федеральный закон РФ от 26.12.1995 № 208-ФЗ «Об акционерных обществах» (ред. от 29.12.2012) // СЗ РФ. 1995. № 1. Ст. 1.

6. Федеральный закон РФ от 08.02.1998 № 14-ФЗ «Об обществах с ограниченной ответственностью» (ред. от 29.12.2012) // СЗ РФ. 1998. № 7. Ст. 785.

7. Федеральный закон РФ от 12.01.1996 № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях» (ред. от 30.12.2012) // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 145.

8. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в РФ» // СЗ РФ. 2012. № 53 (ч. 1). Ст. 7598.

9. Федеральный закон РФ от 26.10.2002 № 127-ФЗ «О несостоятельности (банкротстве)» (ред. от 29.12.2012, с изм. от 30.12.2012) // СЗ РФ. 2002. № 43. Ст. 4190.

10. Федеральный закон РФ от 27.07.2004 № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» (ред. от 30.12.2012) // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

11. Федеральный закон РФ от 02.03.2007 № 25-ФЗ «О муниципальной службе в РФ» (ред. от 03.12.2012) // СЗ РФ. 2007. № 10. Ст. 1152.

12. Закон РФ от 26.06.1992 № 3132-1 «О статусе судей в РФ» (ред. от 25.12.2012) // Российская газета. 1992. 29 июля.

13. Федеральный закон РФ от 17.01.1992 № 2202-1 «О прокуратуре РФ» (ред. от 03.12.2012, с изм. от 30.12.2012) // СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.

14. Федеральный закон РФ от 25.07.2002 № 113-ФЗ (ред. от 30.11.2011) «Об альтернативной гражданской службе» // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3030.

15. Федеральный закон РФ от 31.05.2002 № 63-ФЗ «Об адвокатской деятельности и адвокатуре в РФ» (ред. от 21.11.2011) // СЗ РФ. 2002. № 23. Ст. 2102.

16. Федеральный закон РФ от 26.09.1997 № 125-ФЗ «О свободе совести и о религиозных объединениях» (ред. от 01.07.2011, с изм. от 05.12.2012) // СЗ РФ. 1997. № 39. Ст. 4465.

17. Постановление Правительства РФ от 21.08.2012 № 841 «О соблюдении работниками государственных корпораций и государственных компаний положений статьи 349.1 Трудового кодекса Российской Федерации» // СЗ РФ. 2012. № 35. Ст. 4830.

18. Постановление Правительства РФ от 24.05.2012 № 506 «Об утверждении Правил проверки соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям» // СЗ РФ. 2012. № 22. Ст. 2878.

19. Постановление Правительства РФ от 06.02.1993 № 105 «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и перемещении тяжестей вручную» // САПП РФ. 1993. № 7. Ст. 566.

20. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. №162 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин» // СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1130.

21. Постановление Правительства РФ от 25.02.2000 г. №163 «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет» (ред.от 20.06.2011) // СЗ РФ. 2000. № 10. Ст. 1131.

22. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 17 от 20.11.2003 «О некоторых вопросах, возникших в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 1.

23. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 28.01.2014 № 1 «О применении законодательства, регулирующего труд женщин, лиц с семейными обязанностями и несовершеннолетних» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014. № 4.

24. Обзор Верховного Суда Российской Федерации практики рассмотрения судами дел, связанных с осуществлением гражданами трудовой деятельности в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, утв. Президиумом Верховного Суда РФ 26.02.2014 // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2014 № 4.

Дополнительная литература к темам № 15–18

1. Абрамов А. Наличие факта трудовых отношений при работе на условиях внешнего совместительства // Трудовое право. 2012. № 4.
2. Барковец В.А. Правила, по которым оформляются трудовые отношения с надомником // Упрощенка. 2012. № 5.
3. Бойкова Т. За что несет ответственность генеральный директор российской компании? // Трудовое право. 2014. № 11.
4. Вавилова Е. Особенности составления договоров с преподавателями // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2012. № 7.
5. Донцова Ю. Труд женщин требует защиты // ЭЖ-Юрист. 2011. № 25.
6. Завгородний А.В. Особенности и проблемы правового регулирования труда совместителей // Трудовое право. 2011. № 6.
7. Завгородний А.В. Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров в России // Трудовое право в России и за рубежом. 2010. № 1.
8. Зайцев Ю.В., Рогачев Д.И. Трудовые будни в мире спорта: Особенности регулирования труда спортсменов и тренеров. М.: Статут, 2012
9. Ильинская А. Увольнение беременной женщины // Кадровик.-ру. 2012. № 6.
10. Кирилловых А.А. Регулирование труда в высшем учебном заведении: Практическое пособие. М.: Юстицинформ, 2009.
11. Кирилловых А.А. Трудовые правоотношения в высшей школе: проблемы и практика регулирования // Законодательство и экономика. 2011. № 9.
12. Ковалева Е. О совмещении и совместительстве: практика применения // Трудовое право. 2012. № 3.
13. Комиссарова Т. Гарантии и компенсации лицам, проживающим в районах Крайнего Севера // Автономные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2014.
14. Клафтон Е. Увольнение беременных работниц // Административное право. 2014. № 1.
15. Кузнецова П.В. Особенности увольнения руководителя организации // Административное право. 2011. № 2.

16. Кутузов В. Обзор судебной практики по спорам о выплате бонусов топ-менеджерам // Трудовое право. 2014. № 10.
17. Ладнова Е. Прием на работу генерального директора // Кадровый вопрос. 2012. № 4.
18. Лесков А.М. Особенности трудового договора с работниками связи // Право и экономика. 2011. № 12.
19. Либерман К. Рабочее время и время отдыха при работе по совместительству // Кадровый вопрос. 2012. № 9.
20. Лукинова Л.Г. О должностных инструкциях в сфере транспорта // Транспортные услуги: бухгалтерский учет и налогообложение. 2012. № 4.
21. Новиков С.Г. Правовое регулирование труда женщин и лиц с семейными обязанностями // Упрощенная система налогообложения: бухгалтерский учет и налогообложение. 2012. № 7.
22. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: учебное пособие / И.Я. Белицкая, М.А. Бочарникова, М.О. Буянова и др.; под ред. Ю.П. Орловского. М.: КОНТРАКТ, 2014.
23. Парамонов Д.И. Заключение с надомником договора без налоговых рисков // Электронный журнал «Финансовые и бухгалтерские консультации». 2012. № 9.
24. Петров А. Особенности правового регулирования оплаты труда педагогов и некоторых других категорий работников (главы 52 - 54.1 ТК РФ) // Вопросы трудового права. 2012. № 5.
25. Петров А.Я. Гарантии женщинам, лицам с семейными обязанностями при приеме на работу, переводе и увольнении // Законодательство и экономика. 2015. № 1.
26. Пластинина Н. Особенности трудовых отношений с работниками транспорта // Кадровик.ру. 2012. № 7.
27. Пресняков М.В. Особенности регулирования труда лиц до 18 лет // Трудовое право. 2010. № 6.
28. Пресняков М. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций // Трудовое право. 2011. № 12.
29. Прокопец М.А., Рогачев Д.И., Вегер Ф. де. Разрешение футбольных споров. Анализ практики Палаты по разрешению споров ФИФА, РФС и Спортивного арбитражного суда (г. Лозанна). М.: Статут, 2012.

30. Радчикова Н. Трудовой договор с руководителем организации // Корпоративный юрист. 2009. № 3.
31. Ремизова О.Н. Особенности правового регулирования труда работников, оформленных по совместительству, на надомную работу, на выполнение сезонных работ или вахтовым методом // Современный бухучет. 2012. № 7.
32. Русин А. Спорт и Трудовой кодекс: анализ споров с участием спортсменов и тренеров // Трудовое право. 2012. № 9.
33. Русин А. Новый Закон о дистанционном труде: что нас может ожидать на практике? // Трудовое право. 2013. № 7.
34. Семенихин В. Заключение трудового договора с работодателем - физическим лицом // Кадровый вопрос. 2012. № 2.
35. Семенихин В. Надомники - что за зверь // Кадровый вопрос. 2012. № 2.
36. Семенихин В. Регулирование труда спортсменов и тренеров / / Аудит и налогообложение. 2012. № 5.
37. Серова А.В. Нетипичные отношения по трудоустройству // Российский юридический журнал. 2014. № 6.
38. Томашевский К.Л. Компьютерное надомничество (телеработа) как одна из гибких форм занятости в XXI в. // Трудовое право в России и за рубежом. 2011. № 3.
39. Туров Э. Совместительство внутреннее и внешнее // Информационный бюллетень «Экспресс-бухгалтерия». 2012. № 30-31.
40. Туров Э. Трудовые отношения с надомником: сопутствующие проблемы // Информационный бюллетень «Экспресс-бухгалтерия». 2012. № 20.
41. Французова Л. Трудовой договор с руководителем: пора менять... // Кадровик. Кадровое делопроизводство. 2012. № 7.
42. Хачатурян Ю.Л. Надомники: вопросы, возникающие на практике // Трудовое право. 2010. № 12.
43. Чаннов С.Е. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц // Трудовое право. 2010. № 3.
44. Чижов Б.А. Особенности применения трудового законодательства для отдельных категорий граждан. М: Юстицинформ, 2010.
45. Шадрина Т.В. Особенности трудовых отношений с работодателем - физическим лицом // Отдел кадров коммерческой организации. 2012. № 8.

46. Шевченко О.А. Дифференциация и дискриминация трудовых прав спортсменов // Спорт: экономика, право, управление. 2009. № 2.
47. Ющин В.П. Об увольнении педагогов, имевших судимость // Отдел кадров коммерческой организации. 2012. № 9.
48. Ягудина Ю. Сезонные труженики // Расчет. 2012. № 5.

ПЛАНЫ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАНЯТИЙ

Целью практического занятия, для которого предназначено данное методическое пособие, является освоение действующего законодательства и выработка навыков и умений у студентов неправовых факультетов по применению его к конкретным ситуациям.

По теме практического занятия даны перечень основных вопросов, литература, нормативные и правоприменительные акты, ситуационные задачи. Следует обратить внимание на то, что предлагаемый в пособии список литературы является примерным и носит рекомендательный характер. Студент может дополнительно использовать иной материал.

Необходимо иметь в виду, что нормативные акты указаны по состоянию на *12 ноября 2016 года*. При подготовке к практическому занятию (зачету) студентам следует проверять, действует ли нормативный акт в указанной редакции, не приняты ли новые нормативные акты.

Решение задач выполняется в **письменной форме** и должно быть мотивированным, обоснованным теоретически и *обязательно* со ссылкой на конкретную норму права.

Семинар № 1: Понятие трудового права

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Система трудового права.
4. Функции трудового права. Цели и задачи трудового законодательства.
5. Соотношение трудового права с другими отраслями права.
6. Принципы трудового права.

Нормативные и правоприменительные акты:

1. Конституция РФ.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Гражданский кодекс РФ. Часть первая.
4. Федеральный закон РФ от 19.06.2000 № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // СЗ РФ. 2000. № 26. Ст. 26.

Литература:

1. Архипов В.В. Экономические предпосылки возникновения в России трудового права и института трудового договора. Краткий обзор // Законодательство и экономика. 2003. № 4.
2. Гришковец А.А. Проблемы соотношения норм административного и трудового права при регулировании отношений в сфере государственной службы. // Государство и право. 2002. № 12.
3. Куренной А.М. Некоторые заметки по поводу Трудового кодекса РФ // Закон и право. 2002. № 4.
4. Лебедев В. Взаимодействие систем трудового права и трудового законодательства // Российская юстиция. 2003. № 11.
5. Нуртдинова А.Ф. Организация правового регулирования трудовых отношений: федеральный и региональный аспекты // Журнал российского права. 2003. № 7.
6. Семенюта Н.Н. Современные проблемы трудового права России // Государство и право. 2002. № 4.
7. Халдеева Н.В. Единство и дифференциация правового регулирования труда // Трудовое право. 2003. № 4.
8. Шарыло Н. Новый закон о труде // Закон. 2002. № 2.
9. Шеломов Б. Общие положения ТК РФ // Человек и труд. 2002. № 4.
10. Яблокова И.А. Трудовое законодательство: вчера и сегодня. // Законность. 2002. № 5.

Ситуация № 1

Бригада рабочих строителей была приглашена для строительства резервуаров для хранения нефти. Трудовые книжки на рабочих заведены не были, приказ о назначении на работу не издавался. Вознаграждение выплачивалось за каждый построенный резервуар.

Через пять месяцев работа была окончена, и строители потребовали выплатить им компенсацию за неиспользованный отпуск и выходное пособие.

Распространяются ли нормы ТК РФ на данные отношения? Подлежат ли удовлетворению требования строителей?

Ситуация № 2

Сержант милиции Иванов был уволен из органов внутренних дел в связи с несоответствием занимаемой должности. Через две недели он обратился в районный суд с иском о восстановлении на работе и оплате времени вынужденного прогула. Районный суд удовлетворил иск Иванова, рассмотрев дело по существу.

Правильно ли решение суда?

Ситуация № 3

Рядовой внутренней службы Петрова по заключению врача нуждалась в предоставлении более легкой работы в связи с беременностью. Командование исправительного учреждения предложило ей оформить отпуск без сохранения денежного довольствия, так как, по его мнению, на женщин военнослужащих не распространяются нормы ТК РФ?

Как вы считаете, правомерна ли позиция командования исправительного учреждения, в котором служит Петрова? Распространяются ли нормы трудового права на отношения, связанные с прохождением военной службы во внутренних войсках МВД России?

Ситуация № 4

Директор птицефабрики заключил договор с Лазаревым на ремонт офиса правления птицефабрики. Ремонт должен был быть осуществлен в течение четырех месяцев, со дня заключения договора. При этом в договоре прямо предусматривалось, что начальным сроком выполнения работ является дата подписания договора. В договоре также определена стоимость работ в виде сметы.

Какой договор заключили стороны?

Применяются ли к гражданско-правовым договорам нормы трудового права?

По каким признаками можно отличить договоры подряда от трудовых договоров?

Ситуация № 5

ЗАО “Самолетстрой” поместило объявление в газете, а также направило в службу занятости сообщение о вакансии на должности юриста. При этом на должность юриста предполагалось нанять граждани-

на Российской Федерации, имеющего высшее юридическое образование, не моложе 25 лет и с опытом работы. Через три дня в отдел кадров ЗАО обратился Петров с просьбой взять его на работу юристом. При заполнении анкеты Петров указал, что ему через три месяца исполняется 25 лет, в настоящее время он заканчивает получение второго образования по специальности “Юриспруденция” в течение 3-месяцев работал помощником адвоката.

Руководство завода отказала Петрову в приеме на работу. Рассценивая такой отказ как дискриминацию в сфере труда, Петров подал в суд заявление с просьбой обязать ЗАО “Самолетстрой” заключить с ним трудовой договор и взыскать с организации 50 тыс. рублей компенсации морального вреда.

Какое решение должен вынести суд. Нарушаются ли в данном случае принципы трудового права России?

Ситуация № 6

Работодатель издал приказ о разделении рабочего дня на части без учета мнения профсоюза, действующего в организации. Профсоюз обратился с заявлением в Федеральную инспекцию по труду, в котором просил признать приказ незаконным. Федеральная инспекция по труду в удовлетворении данного требования отказала, так как отношения между работодателем и профсоюзом, как юридическими лицами, нормами трудового права не регулируются. В связи с этим профком было предложено обратиться в арбитражный суд.

Правомерна ли позиция Федеральной инспекции по труду?

Ситуация № 7

Профсоюзный комитет комбината обратился в арбитражный суд с иском о взыскании с комбината профсоюзных взносов и процентов за пользование чужими денежными средствами. В иске профсоюз указал, что суммы профсоюзных взносов, удерживаемых комбинатом из заработной платы его работников, не перечислялись профсоюзу в нарушение положений коллективного договора и ст. 28 Федерального закона «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» от 12.01.96 г. Арбитражный суд производство по делу прекратил, поскольку посчитал, что спорные отношения является трудовыми и, следовательно, не подведомственны арбитражному суду.

Правильно ли поступил арбитражный суд?

Ситуация № 8

Работник обратился с заявлением в Федеральную инспекцию по труду с просьбой проверить правильность оплаты работодателем сверхурочных работ, работ в ночное время, а также правильность отчислений в Пенсионный фонд РФ. Федеральная инспекция по труду в рассмотрении заявления отказала, считая, что между работником и инспекцией трудовых отношений не возникло, а порядок проведения проверки работодателей определяется планом работы инспекции.

Правомерен ли отказ Федеральной инспекции по труду?

Семинар № 2. Социальное партнерство в сфере труда

1. Понятие социального партнерства. Принципы, система, и формы социального партнерства. Органы социального партнерства.

2. Стороны социального партнерства.

3. Коллективные переговоры: порядок ведения, урегулирование разногласий. Гарантии и компенсации лицам, участвующим в коллективных переговорах.

4. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание и порядок заключения. Действие коллективного договора, его изменение и дополнение. Регистрация коллективного договора.

5. Соглашение: понятие, виды, стороны, содержание и порядок заключения. Действие соглашения, его изменение и дополнение. Регистрация соглашения.

6. Ответственность сторон социального партнерства при заключении и исполнении коллективных договоров и соглашений.

Нормативные и правоприменительные акты:

1. Трудовой кодекс РФ. Раздел II (Главы 3-9).

2. Федеральный закон РФ от 01.05.1999 № 92-ФЗ «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // СЗ РФ. 1999. № 18. Ст. 2218.

3. Федеральный закон РФ от 27.11.2002 № 156-ФЗ «Об объединениях работодателей» // СЗ РФ. 2002. № 48. Ст. 4741.

4. Федеральный закон РФ от 12.01.1996 № 10-ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 148.

5. Закон Самарской области от 10.12.2003 г. № 107-ГД «О Самарской областной трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений» // Волжская коммуна. 2003. 11 декабря.

Литература:

1. Бугров Л.Ю. Понятие и классификация коллективных соглашений в российском трудовом праве // Государство и право. 2002. № 4.
2. Гейц И.В. Коллективный и индивидуальный трудовые договора. М.: Дело и Сервис, 2002.
3. Коллективный договор в соответствии с Трудовым кодексом РФ. Новосибирск, 2002.
4. Коршунов Ю.Н. Защита трудовых прав работников профессиональными союзами. // Гражданин и право. 2002. №4.
5. Коршунова Т. Социальное партнерство: новые подходы // Человек и труд. 2002. № 6.
6. Макарова Л. Работодатели, объединяйтесь! // Бизнес-адвокат. 2003. № 6.
7. Нестерова Э. Социальное партнерство и коллективное трудовое право. // Российская юстиция. 2004. № 1.
8. Нуртдинова А.Ф. Социальное партнерство в Трудовом кодексе. // Хозяйство и право. 2002. № 4.
9. Силин А.А. Место и значение социального партнерства в регулировании трудовых отношений на западе и в РФ // Законодательство. 2000. №8.
10. Сошникова Т.А. Проблемы развития социального партнерства в РФ // Законодательство и экономика. 2003. №4.

Ситуация № 1

Левин был принят на работу в «Интеррыбфлот» матросом 1 класса. При приеме на работу ему был выдан бланк незаполненного трудового контракта, в котором условия оплаты его труда определены не были. Рейс длился 215 рабочих дней. С размером выплаченной ему заработной платы Левин не согласился, так как считал, что ее расчет должен быть произведен в соответствии с условиями Отраслевого тарифного соглашения по организациям рыбного хозяйства на 2000 - 2002 гг., которыми установлен минимальный размер оплаты труда обученного матроса в размере 435 долларов США. Указанное Отраслевое

соглашение подписали 50% работников отрасли, и его содержание было доведено до «Интеррыбфлот» Федеральной инспекцией по труду. Однако администрация «Интеррыбфлот» заявила, что к данному соглашению она не присоединялась. Левин подал иск в суд о взыскании заработной платы, определяемой на основании Отраслевого тарифного соглашения.

Подлежит ли иск удовлетворению?

Ситуация № 2

В коллективном договоре организации указано: «Работникам, проработавшим в организации свыше 15 лет, при увольнении выплачивается годовой заработок при наличии свободного остатка прибыли».

Законно ли это условие?

Ситуация № 3

Коллективным договором АО предусмотрено:

- работающим во вредных условиях труда выдавать спецодежду и другие средства индивидуальной защиты за половину стоимости;
- остальным работникам, которым выдавалась спецодежда и форменная одежда, в случае их увольнения по собственному желанию – выдавать спецодежду (форменную одежду) на руки с удержанием остаточной стоимости из окончательного расчета при увольнении;
- лицам, работающим в праздничные дни выплачивать надбавку – 20 % тарифной ставки;
- лицам, рабочая смена которых приходится на ночное время, надбавки не выплачивать, так как предприятие работает в круглосуточном режиме;
- закреплена возможность выделения средств для охраны жизни Генерального директора, членов совета директоров и их родственников;
- фонд оплаты труда сотрудников аппарата управления не может превышать 20 % от общего фонда оплаты труда;
- в отношении филиалов АО устанавливаются планы сдачи выручки, при невыполнении которых работники филиалов получают зарплату из расчета установленного законодательством минимального размера оплаты труда;
- допускается проведение аттестации работников;

- для нарушителей трудовой дисциплины заработная плата уменьшается от 10 до 30 %, отпуск также уменьшается или переносится на зимнее время;

- устанавливаются дополнительные оплачиваемые отпуска для работников в связи: со свадьбой, рождением ребенка, смертью близкого родственника;

- для работников аппарата управления введен ненормированный режим рабочего времени с выплатой денежной компенсации;

- работники получают часть заработной платы в размере 600 руб. ежемесячно в виде талонов на питание в столовой АО.

- работники, обязанные иметь санитарные книжки, проходят медицинский осмотр за свой счет.

Дайте заключение о правомерности данных положений коллективного договора.

Ситуация № 4

Директор завода отказался вести с профсоюзами переговоры по вопросам заключения коллективного договора, мотивируя это тем, что законодательство не предусматривает заключение коллективного договора в обязательном порядке. Кроме того, на заводе существует несколько профсоюзов, и, по мнению директора, представлять интересы всего трудового коллектива ни один из них не уполномочен, а коллективный договор должен распространяться на всех работников.

Прав ли директор? В каких случаях заключается коллективный договор?

Ситуация № 5

Совет директоров АО принял решение о созыве Общего собрания для решения вопроса о реорганизации АО. Представители работников обратились к директору АО с просьбой объяснить им, чем вызвана необходимость реорганизации. Однако директор ответил, что данный вопрос является коммерческой тайной, к которой у представителей работников нет доступа, а, кроме того, решение о реорганизации – прерогатива Общего собрания акционеров.

Обязан ли директор АО предоставить информацию о планируемой реорганизации Общества? По каким вопросам представители работников имеют право получать информацию?

Ситуация № 6

Представитель профсоюзного органа не был допущен на заседание собрания кредиторов, на котором решался вопрос об объявлении организации–должника банкротом и открытии в отношении нее конкурсного производства. При этом председатель собрания пояснил представителю профсоюза, что работники организации не являются ее кредиторами, так как задолженности по выплате заработной платы у организации нет, поэтому представитель работников не может присутствовать на заседании собрания кредиторов.

Прав ли председатель собрания?

Ситуация № 7

Работники индивидуального предпринимателя обратились к нему с просьбой заключить коллективный договор. Предприниматель ответил, что коллективные договоры заключаются только в организациях, преимущественно государственных предприятиях и учреждениях, а он является физическим лицом, поэтому заключить с работниками коллективный договор не может.

Прав ли индивидуальный предприниматель?

Семинар № 3. Правовое регулирование занятости и трудоустройства

1. Общая характеристика законодательства о занятости населения в РФ.
2. Политика государства в сфере занятости. Понятие занятости и занятых граждан.
3. Безработные граждане: понятие, порядок регистрации, правовой статус.
4. пособия по безработице.
5. Профессиональная подготовка, повышение квалификации и переподготовка безработных граждан.
6. Права и обязанности органов службы занятости в сфере труда.
7. Общественные работы: понятие, порядок организации.

Нормативные и правоприменительные акты:

1. Конституция РФ.
2. Трудовой кодекс РФ.
3. Конвенция МОТ №122 «О политике в области занятости» (1964). МОТ. Конвенции и рекомендации. Т.2. Женева. 1991.
4. Закон РФ от 19.04.1991 № 1032-1 «О занятости населения в РФ» // СЗ РФ. 1996. № 17. Ст. 1915.
5. Федеральный закон РФ от 24.11.1995 №181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст.4563.
6. Постановление Правительства РФ от 14.07.1997 № 875 «Об утверждении положения об организации общественных работ» // СЗ РФ. 1997. № 29. Ст. 3533.
7. Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 № 99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» // Российская газета. 1993. 18 февраля.

Литература:

1. Бородин И.И., Минеева Л.А. Занятость, профсоюзы и незаконные увольнения. // Юрист. 2002. № 10.
2. Власов В.И., Крапивин О.М. Регулирование занятости граждан в РФ. // Гражданин и право. 2001. №№ 10, 11; 2002. №№ 1,2.
3. Гаврилина А.К. Прекращение трудовых отношений и защита от безработицы. // Трудовое право. 2003. № 6.
4. Горбачева Ж.А. Занятость не у дел. // эж-Юрист. Июнь 2003. № 24.
5. Соловьев А.П. Вопросы занятости и трудоустройства. М.: ПРИОР, 2000.
6. Старовойтова Л. Занятость населения и ее регулирование. М.: Академия, 2001.
7. Четвернина Т. Государственная служба занятости: архаика или живой организм. // Человек и труд. 2002. № 12.
8. Шкловец И.И. Участие безработных граждан в общественных работах. // Гражданин и право. 2002. №2.

Ситуация № 1

Васин был зарегистрирован в качестве безработного и получал пособие по безработице. Вскоре в отделе занятости стало известно, что Васин по договоренности с организацией, занимающейся ремон-

том импортной электронной аппаратуры на дому изготавливает платы и имеет определенный доход.

Имеются ли основания лишить Васина статуса безработного и пособия по безработице?

Ситуация № 2

Лунев подал в отдел занятости документы о признании его безработным. Он окончил химический факультет университета, однако 2 года после окончания университета проработал продавцом в овощном ларьке, откуда был уволен в связи с ликвидацией организации, которой принадлежал ларек.

По какой профессии Луневу должна быть предложена подходящая работа?

Ситуация № 3

Енакиева отделом занятости направлена на переобучение в образовательное учреждение среднего профессионального образования, где занятия проводились в вечернее время, с выплатой ей стипендии. В дневное время Енакиева подрабатывала на различных работах, получая разовую оплату за каждую выполненную работу.

Может ли Енакиева быть лишена стипендии?

Ситуация № 4

Зверев обратился в отдел занятости с заявлением о признании его безработным и предоставил справку о среднемесячном заработке за последние 3 месяца по последнему месту работы. Из справки следовало, что заработок Зверева за этот период в 2 раза превышал среднемесячный заработок в регионе. Кроме того, из последних 12 месяцев Зверев работал по трудовому договору только последние четыре, остальное время он работал по договорам подряда, копии которых представил. Зверев является единственным работником в семье, у него на иждивении жена и четверо детей.

Есть ли основания для признания Зверева безработным?

Будет ли ему назначено пособие по безработице и в каком размере?

Ситуация № 5

Договоры на выполнение общественных работ заключались центром занятости населения с разрешения администрации города, организовавшей проведение указанных работ. Безработные граждане привлекались к выполнению общественных работ без их согласия. Инспектор центра занятости ежемесячно проверял соблюдение условий найма безработных граждан для выполнения общественных работ. В случае выявления нарушений безработными трудовой дисциплины они лишались права на получение пособия или увольнялись с такой работы с одновременным снятием с учета.

Укажите на имеющие место нарушения закона?

Семинары № 4–6: Трудовой договор

1. Понятие и виды трудовых договоров. Отличие трудового договора от смежных гражданско-правовых договоров, связанных с трудом.

2. Стороны и содержание трудового договора.

3. Порядок заключения трудового договора. Трудовая книжка.

4. Изменение трудового договора. Перевод: понятие и виды. Перемещение. Изменение определенных сторонами условий трудового договора.

5. Порядок и условия перевода на другую работу в случае производственной необходимости.

6. Правовые последствия смены собственника имущества, изменения подведомственности организации, ее реорганизации.

7. Отстранение от работы.

8. Понятие и классификация оснований прекращения трудового договора.

9. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение срочного трудового договора.

10. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

11. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

12. Иные основания прекращения трудового договора: по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон; вследствие нарушения правил его заключения.

13. Защита персональных данных работника.

Нормативные и правоприменительные акты:

1. Трудовой кодекс РФ. Раздел III (гл. 10-14), раздел VII (гл. 27).
2. Федеральный закон РФ от 27.07.2004 №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст.3215.
3. Федеральный закон РФ от 22.08.1996 №125 «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» // СЗ.РФ. 1996. № 35. Ст. 4135.
4. Федеральный закон РФ от 29.07.2004 № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.
5. Федеральный закон РФ от 25.07.2002 № 113-ФЗ «Об альтернативной гражданской службе» // СЗ РФ. 2002. № 30. Ст. 3030.
6. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 № 225 «О трудовых книжках» (с Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей) // СЗ РФ. 2003. №16. Ст. 1539.
7. Постановление Правительства РФ от 05.02.1993 №99 «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения» // Российская газета. 18 февраля 1993.
8. Постановление Минтруда РФ от 10.10.2003 № 69 «Об утверждении инструкции по заполнению трудовых книжек» // Российская газета. 2003. 19 ноября.
9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.
10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.11.2003 №17 «О некоторых вопросах, возникающих в судебной практике при рассмотрении дел по трудовым спорам с участием акционерных обществ, иных хозяйственных товариществ и обществ» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 1.
11. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Утв. пост. Минтруда России от 21.08.1998 № 37 // Бюллетень Минтруда России. 1998. № 12.
12. Единый тарифно-квалификационный справочник рабочих. М.: ПРИОР, 2002.

Литература:

1. Андреев В. Прекращение трудового договора по соглашению сторон. // Человек и труд. 2002. № 9.
2. Басалаева С.П. К вопросу о правовой природе трудового договора. // Правоведение. 2003. № 4.
3. Бугров Л.Ю. Трудовой договор и «фирменные» правила управления персоналом. // Российская юстиция. 2002. № 5.
4. Власов В.И., Крапивин О.М. Заключение трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ. // Гражданин и право. 2002. № 4, 5.
5. Вольдман Ю. Увольнение работника по инициативе работодателя. // Законность. 2002. № 6.
6. Гейц И.В. Коллективный и индивидуальный трудовые договора. М.: Дело и Сервис, 2002.
7. Головина С., Мершина Н. Срочные договоры в Трудовом кодексе и решениях Конституционного Суда. // Российская юстиция. 2003. № 3.
8. Гречишникова Е. Легко ли быть мигрантом. // эж-Юрист. Апрель 2003. №14.
9. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовой договор. М.: Кодекс, 2002.
10. Документы по оформлению трудовых отношений. М.: ПРИОР, 2002.
11. Забрамная Е. Перевод на другую работу. // эж-Юрист. Май 2003. № 18.
12. Зайцева О.Б. Заключение аттестации как основание расторжения трудового договора по инициативе работодателя по Трудовому кодексу РФ. // Трудовое право. 2003. № 4.
13. Зайцева О.Б. Персональные данные работника и их передача работодателю в связи с трудовыми отношениями. // Трудовое право. 2003. № 7.
14. Карсетская Е. Порядок заключения срочного трудового договора. // Экономика и жизнь. 2002. № 4.
15. Климов П.В. Сохранение трудовых отношений при переходе организации к новому собственнику. Европейский опыт. // Законодательство. 2003. №2.
16. Кузьмичева Л. По собственному желанию. // эж-Юрист. Октябрь 2003. №41.

17. Куренной А.М. Правовое регулирование заключения трудового договора и переводов на другую работу. // Законодательство. 2002. № 11.

18. Куренной А.М. Правовое регулирование прекращения трудового договора. // Законодательство. 2002. № 12; 2003. № 1.

19. Лыгин Р.Н. Критерии отбора при приеме на работу – основной фактор обеспечения прав и свобод человека и гражданина. // Журнал российского права. 2002. № 11.

20. Минкина Н. Порядок оформления трудовых отношений. // эж-Юрист. Январь 2003. №2.

21. Михайленко Е.В. Испытание при переводе на работу на другую должность. // Адвокат. 2003. № 5.

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

23. Полозов В., Ионова Е. Нельзя подменять трудовой договор гражданско-правовым. // Российская юстиция. 2002. № 7.

24. Рекош К.Х. О некоторых формах эксплуатации наемного труда. // Трудовое право. 2003. № 7.

25. Сафонов М.Н. Трудовые договоры: особенности практического применения. // Журнал российского права. 2003. № 8.

26. Соболев С.А. История становления трудового договора в России. // Государство и право. 2002. № 2.

27. Чиканова Л. Трудовой договор. // Хозяйство и право. 2002. № 5.

Ситуация № 1

Обязательными условиями трудового договора в соответствии с Трудовым кодексом РФ являются:

- А) условие о месте работы;
- Б) условие об испытании;
- В) условие о неразглашении коммерческой тайны;
- Г) условие о режиме труда и отдыха.

Ситуация № 2

Михалькова, студентка 4 курса дневного отделения юридического факультета, обратилась в коммерческую фирму с заявлением о приеме помощником юриста. Работодатель согласился принять ее на работу по срочному трудовому договору, пояснив, что в соответствии с Трудовым кодексом РФ с лицами, обучающимися по дневным фор-

мам обучения, не может быть заключен трудовой договор на неопределенный срок.

Дайте правовую оценку ситуации.

Ситуация № 3

На фабрику обратились с заявлениями о приеме на работу: четырнадцатилетний подросток, обучающийся в школе; пятнадцатилетний подросток; офицер, демобилизованный из Вооруженных сил; специалист по окончании вуза. Все они ранее не работали.

Какие документы имеет право потребовать работодатель от вышеуказанных лиц при приеме на работу?

Ситуация № 4

Жабина убирала помещения в организации. Через восемь месяцев после начала работы она обратилась к руководителю с заявлением о предоставлении отпуска, однако получила отказ. Руководитель организации пояснил, что с Жабиной ежемесячно заключались договоры возмездного оказания услуг, поэтому права на отпуск она не имеет.

Является ли отказ руководителя организации законным?

Какие юридически значимые обстоятельства позволяют отличить трудовой договор от гражданско-правового договора?

Ситуация № 5

Возраст, с которого, по общему правилу, в соответствии с Трудовым кодексом РФ допускается заключение трудового договора:

- А) 14 лет;
- Б) 15 лет;
- В) 16 лет;
- Г) 18 лет;
- Д) 21 год.

Ситуация № 6

Мохов обратился в суд с жалобой на отказ в приеме на работу. В судебном заседании было установлено, что Мохову отказали в приеме на работу, т. к. с последнего места работы он был уволен за прогул. Суд в удовлетворении жалобы отказал, т. к. увольнение за прогул

характеризует деловые личные качества работника, и отказ в приеме на работу не является дискриминацией.

Является ли решение суда законным?

Ситуация № 7

Максимальный срок, на который могут заключаться срочные трудовые договоры в соответствии с Трудовым кодексом РФ:

- А) шесть месяцев;
- Б) один год;
- В) три года;
- Г) пять лет.

Ситуация № 8

Кому из перечисленных лиц в соответствии с Трудовым кодексом РФ не может быть установлено испытание при приеме на работу:

- А) руководителю организации;
- Б) лицу, не достигшему возраста восемнадцати лет;
- В) женщине, имеющей ребенка в возрасте до трех лет;
- Г) лицу, принимаемому на работу на срок до двух месяцев;
- Д) беременной женщине.

Ситуация № 9

22 сентября 2003 года Дудина была принята на должность уборщицы торгового салона в ООО «Самара» по совместительству с испытательным сроком в два месяца, трудовой договор с ней не заключался, а требования к работе были оговорены в должностной инструкции. 25 октября 2003 года ей было вручено предупреждение о расторжении трудового договора, как не выдержавшую испытательный срок. Дудина от подписи отказалась и 28 октября 2003 года была уволена по ст. 71 Трудового кодекса РФ. Дудина обратилась в суд с иском к ООО «Самара» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда.

Какое решение должен вынести суд?

Ситуация №10

Максимальная продолжительность испытательного срока, который может быть установлен при приеме на работу в соответствии с Трудовым кодексом РФ для руководителей организаций и их заместителей:

- А) две недели;
- Б) один месяц;
- В) три месяца;
- Г) шесть месяцев;
- Д) один год.

Ситуация № 11

Осколкин был принят на работу менеджером в отдел закупки сырья. Через полтора года работы он был перемещен в отдел сбыта без изменения должности. Считая действия работодателя незаконными, Осколкин подал соответствующее заявление на имя директора. Директор объяснил, что перемещение было осуществлено законно, т.к. не были изменены должность, режим работы, а также заработная плата работника.

Дайте правовую оценку ситуации.

Ситуация № 12

20 мая 2004 года Пронин был принят на работу водителем на автотранспорт работодателя. Однако через месяц в связи с необходимостью производства капитального ремонта машины, на которой работал Пронин, его перевели на работу автослесаря в той же организации. На новую работу Пронин не вышел и был уволен за прогул. Пронин обратился с иском в суд о восстановлении на работе в связи с незаконным увольнением.

Какое решение должен вынести суд?

Ситуация № 13

Сокин был уведомлен в письменной форме о том, что через два месяца ему снижают заработную плату. Считая, такие изменения незаконными Сокин обратился с заявлением к руководителю. Однако ему объяснили, что действия работодателя вызваны ухудшением экономического положения и не противоречат законодательству.

Являются ли действия работодателя законными?

Ситуация № 14

Врач-стоматолог не был допущен до работы заведующим стоматологическим отделением больницы в связи с тем, что пришел на работу в состоянии опьянения. На следующий день его уведомили, что он

отстраняется от работы до решения вопроса о наложении на него дисциплинарного взыскания.

Законно ли отстранен работник?

Ситуация № 15

Какой срок предупреждения работодателя о расторжении трудового договора по инициативе работника установлен Трудовым кодексом РФ:

- А) три дня;
- Б) одна неделя;
- В) две недели;
- Д) один месяц;
- Е) два месяца.

Ситуация № 16

Родина обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, оплате вынужденного прогула, компенсации морального вреда за незаконное увольнение. В судебном заседании было установлено, что 22 марта 2004 года Родина подала заявление об увольнении по собственному желанию. В заявлении не была указана дата, с которой должно быть произведено увольнение. Родина была уволена на следующий день после подачи заявления. Представитель работодателя пояснил, что 23 марта 2004 года на место Родиной был принят другой работник, поэтому увольнение было произведено до истечения срока предупреждения. Признав доводы ответчика обоснованными и законными, суд вынес решение об отказе в удовлетворении требований Родиной.

Является ли решение суда законным?

Ситуация № 17

Стасова была уволена по п.2 ст.81 Трудового кодекса РФ. Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. Истица считает увольнение незаконным, т.к. несмотря на предупреждение о предстоящем увольнении в установленный законом срок, были нарушены иные нормы, закрепленные в Трудовом кодексе РФ. В частности, Стасова является единственным членом семьи, имеющим самостоятельный заработок, имеет на иждивении несовершеннолетнюю дочь и имеет преимущественное право пе-

ред другими работниками на оставление на работе. В судебном заседании было установлено, что при проведении мероприятий по сокращению штата работников администрация предприятия вакантных должностей истице не предлагала в связи с отсутствием таковых. Аналогичных занимаемой истицей должностей не было (до сокращения штатов была только одна соответствующая штатная единица).

Какое решение должен вынести суд?

Ситуация № 18

Дубровин был уволен за прогул без уважительных причин. Он обратился с иском в суд о восстановлении на работе, при этом указал, что находился на лечении и представил больничный лист на день позже его увольнения, однако работодатель отказался отменить приказ об увольнении. Учитывая, что работник мог сообщить работодателю о том, что болен, суд отказал в удовлетворении исковых требований.

Законно ли решение суда?

Ситуация № 19

Булкин был уволен за разглашение коммерческой тайны – финансовых данных компании. В судебном заседании по иску Булкина о восстановлении на работе было установлено, что в организации нет положения о коммерческой тайне и в трудовом договоре с Булкиным не указаны сведения, относящиеся к коммерческой тайне.

Какое решение должен вынести суд?

Ситуация № 20

Работника завода задержали на проходной. У него в сумке обнаружили измерительные приборы с маркировкой завода. На следующий день работника уволили за хищение.

Законно ли произведено увольнение?

Ситуация № 21

Силина, учитель физкультуры в школе, была уволена по п. 8 ст. 81 ТК РФ, в связи с тем, что директору школы стали известны следующие факты: Силина неоднократно избивала пьяного мужа, нецензурно выражалась. Все это видели и слышали соседские дети, которые учились в школе, где работала Силина. Силина обратилась с иском в суд о восстановлении на работе в связи с незаконным увольнением.

При этом она указала, что все перечисленные действия, послужившие основанием к увольнению, совершались не в рабочее время и не на работе.

Какое решение должен вынести суд?

Семинар № 7: Рабочее время

1. Понятие и виды рабочего времени.
2. Режим и учет рабочего времени.
3. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени.

Нормативные и правоприменительные акты:

1. Конституция РФ.
2. Трудовой кодекс РФ. Раздел IV (главы 15-16).
3. Федеральный закон РФ от 27.07.2004 г. № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст.3215.
4. Федеральный закон РФ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст.4563.
5. Федеральный закон РФ от 07.11.2000 г. № 136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // СЗ.РФ. 2000. № 46. Ст. 4538.
6. Федеральный закон от 18.06.2001 г. № 77-ФЗ «О предупреждении распространения туберкулеза в РФ» // СЗ РФ. 2001. №26. Ст.2581.
7. Постановление Верховного Совета СССР от 10.04.1990 г. № 1420-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, охране материнства и детства, укреплению семьи» // Ведомости СНД и ВС СССР, 1990. № 16. Ст. 269.
8. Постановление Госкомтруда СССР №162, ВЦСПС № 12-55 от 30.05.1985 «Об утверждении рекомендаций по применению режимов гибкого рабочего времени на предприятиях, в учреждениях и организациях отраслей народного хозяйства» // Бюллетень Госкомтруда СССР. 1985. №11.
9. Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 273/П-20 «Об утверждении инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и

сокращенный рабочий день» // Текст постановления официально опубликован не был.

10. Решение Верховного Суда РФ от 15.04.2004 г. №ГКПИ 2004-481 «О признании частично не действующими с 1 февраля 2002 года пунктов 8 и 9, а также примера к пункту 9 инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 273/П-20» / / Текст решения официально опубликован не был.

11. Постановление Пленума Верховного Суда РСФСР от 25.12.1990 г. № 6 «О некоторых вопросах, возникающих при применении судами законодательства, регулирующего труд женщин» // Сборник Постановлений Пленума Верховного Суда РФ 1961–1993. М.: Юридическая литература. 1994.

Литература:

1. Гейц И.В. Нормирование и регламент (режимы) рабочего времени. М.: ДИС, 2002.
2. Глушко В.Д. Сверхурочные работы // Трудовое право. 2003. № 6.
3. Лазарев В. Компенсация за работу на производствах с вредными и тяжелыми условиями труда // Человек и труд. 2002. №5.
4. Шептунина Н.Н. Особенности правового регулирования труда женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет // Справочник кадровика. 2002. № 9.

Ситуация № 1

Петров был принят на склад на работу сторожем со сменным режимом работы. Проработав три месяца, он обратился с жалобой в профсоюзный орган, указав, что продолжительность его ночной смены должна быть на час короче, чем дневной.

Обоснованна ли жалоба Петрова?

Ситуация № 2

Сидоров работал сантехником в аэропорте. 15 апреля, в воскресенье после своей смены он ушел домой, однако через два часа ему позвонил дежурный аэропорта и потребовал прийти, так как засорился служебный туалет, а сменщик Сидорова пришел на работу пьяный

и был отстранен от нее. Сидоров выходить на работу не в свою смену отказался, поскольку он не считает возникшую проблему экстренной и хочет отдохнуть в воскресенье с семьей. В результате засора образовалась течь, и засор пришлось устранять, вызывая работников расположенного рядом с аэропортом ЖЭУ. Сидорову был объявлен выговор, и уплаченная ЖЭУ стоимость ремонта была удержана из его заработной платы и заработной платы его сменщика в равных долях.

Правомерны ли действия администрации аэропорта? Изменится ли решение, если засор произошел в общественном туалете?

Ситуация № 3

Правилами внутреннего трудового распорядка для работников аппарата управления АО был установлен режим рабочего времени – 45 часов в неделю. Бухгалтер АО обратился с жалобой в профсоюзный орган, однако руководитель профсоюзного органа ответил ему, что данный режим работы является ненормированным, он установлен незаконно и согласован с профсоюзом.

Кто прав в данном споре?

Ситуация № 4

Пенсионер Федоров был принят на работу специалистом по ремонту бытовой техники на условии неполного рабочего дня с 16 до 21 часа. Однако когда объем услуг возрос, руководство фирмы обязало работать его с 15 до 22 часов, пояснив при этом, что фирма не является государственным предприятием, а коллектив должен стремиться к максимальному увеличению прибыли. Федоров обратился к адвокату за разъяснением о правомерности действий руководства.

Вы – в роли адвоката.

Семинар № 8: Время отдыха

1. Понятие и виды времени отдыха.
2. Перерывы в работе. Выходные и нерабочие праздничные дни.
3. Отпуска: понятие, виды, порядок предоставления.

Нормативные и правоприменительные акты:

1. Конституция РФ.
2. Трудовой кодекс РФ. Раздел V (главы 17-19).
3. Федеральный закон РФ от 24.11.1995 г. № 181-ФЗ «О социальной защите инвалидов в РФ» // СЗ РФ. 1995. № 48. Ст.4563.
4. Федеральный закон РФ от 07.11.2000 г. №136-ФЗ «О социальной защите граждан, занятых на работах с химическим оружием» // СЗ.РФ. 2000. № 46. Ст. 4538.
5. Постановление Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 273/П-20 «Об утверждении инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день» // Текст постановления официально опубликован не был.
6. Решение Верховного Суда РФ от 15.04.2004 г. №ГКПИ 2004-481 «О признании частично не действующими с 1 февраля 2002 года пунктов 8 и 9, а также примера к пункту 9 инструкции о порядке применения списка производств, цехов, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право на дополнительный отпуск и сокращенный рабочий день, утвержденной постановлением Госкомтруда СССР, ВЦСПС от 21.11.1975 г. № 273/П-20» // Текст решения официально опубликован не был.

Литература:

1. Артемов В.В. Правомерность осуществления трудовой деятельности в период очередного отпуска и иные актуальные вопросы трудового права // Юрист. 2003. № 10.
2. Корякин В.М. Право военнослужащего на отдых: проблемы и противоречия правового регулирования. // Право в Вооруженных Силах. 2003. № 1.
3. Лазарев В. Компенсация за работу на производствах с вредными и тяжелыми условиями труда // Человек и труд. 2002. №5.
4. Чиканова Л. Время отдыха // Хозяйство и право. 2002. № 5.
5. Шептунина Н.Н. Особенности правового регулирования труда женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет // Справочник кадровика. 2002. № 9.

Ситуация № 1

По графику отпусков, утвержденному в организации до начала календарного года, Сердюк должен был пойти в отпуск в ноябре. Однако 15 июля он подал заявление о предоставлении ему ежегодного отпуска с 30 июля. Директор отказал работнику в предоставлении отпуска. Тогда Сердюк обратился в КТС, указав в заявлении, что отказ в предоставлении отпуска неправомерен, так как в августе месяце в его отделе в отпуск никто не выходит, а, кроме того, он предупредил работодателя за две недели до начала отпуска.

Как следует решить спор?

Ситуация № 2

Приказом директора Семенову был уменьшен ежегодный отпуск на один день в связи с прогулом. Юрисконсульт организации, к которому обратился Семенов, пояснил, что данные действия руководства основаны на разъяснениях Минтруда от 08.02.1993 г. «О порядке уменьшения ежегодного оплачиваемого отпуска за прогул».

Прав ли юрисконсульт?

Ситуация № 3

Перронные контролеры автовокзала обратились к администрации с требованием установить для них перерывы для обогрева и отдыха, так как они работают в холодное время года на открытом воздухе, проверяя билеты у пассажиров. Директор автовокзала ответил, что перронные контролеры выходят на перрон только для проверки билетов, а в остальное время они находятся в комнате центральной диспетчерской службы, подключенной к централизованному отоплению. Следовательно, им и так уже созданы нормальные условия для работы.

Кто прав в данном споре?

Семинары № 9–10: Оплата и нормирование труда

1. Оплата труда: понятие и методы правового регулирования.
2. Формы и системы оплаты труда.
3. Тарифная система оплаты труда.
4. Заработная плата: минимальный размер оплаты труда, выплата заработной платы, удержания из заработной платы, исчисление сред-

ней заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работникам.

5. Особенности оплаты труда в различных условиях и отдельных категорий работников.

6. Нормирование труда.

СЕМИНАР № 9: вопросы 1–4, ситуации 1–5.

СЕМИНАР № 10: вопросы 5–6, ситуации 6–12.

Нормативные и правоприменительные акты:

1. Конституция РФ.

2. Трудовой кодекс РФ. Раздел VI (главы 20-22).

3. Уголовный кодекс РФ. Статья 145-1.

4. Конвенция МОТ № 95 «Об охране заработной платы» // Документы международной организации труда. М: ПРИОР, 2002.

5. Федеральный закон РФ от 24.10.1997 г. № 134-ФЗ «О прожиточном минимуме в РФ» // СЗ РФ. 1997. № 43. Ст. 4904.

6. Федеральный закон РФ от 19.06.2000 г. № 82-ФЗ «О минимальном размере оплаты труда» // СЗ РФ. 2000. № 26. Ст. 2729.

7. Закон РФ от 26.06.1992 г. № 3132-1 «О статусе судей в РФ» // Российская газета. 1992. 29 июля.

8. Федеральный закон РФ от 10.01.1996 г. № 6-ФЗ «О дополнительных гарантиях социальной защиты судей и работников аппаратов судов РФ» // СЗ РФ. 1996. № 3. Ст. 144.

9. Федеральный закон РФ от 17.01.1992 г. № 2202-1 «О прокуратуре РФ» // СЗ РФ. 1995. № 47. Ст. 4472.

10. Федеральный закон РФ от 27.07.2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.

11. Квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и других служащих. Утв. пост. Минтруда России от 21.08.1998 г. № 37 // Бюллетень Минтруда России. 1998. № 12.

12. Единый тарифно-квалификационный справочник рабочих. М.: ПРИОР, 2002.

Литература:

1. Заработная плата. М.: НОРМА-ИНФРА-М, 2002.
2. Макашева А.Ж. Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда // Трудовое право. 2003. № 7.
3. Мельников С., Чалая Л. Денежная компенсация за задержку заработной платы // Российская юстиция. 2003. № 2.
4. Мельников С., Чалая Л. Правовое регулирование оплаты труда при исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от своей основной работы // Российская юстиция. 2003. № 12.
5. Михайленко Е.В. Спорные ситуации при исчислении средней заработной платы // Адвокат. 2003. № 6.
6. Саликова Н.М. О самозащите права работника на своевременную выплату заработной платы // Современное право. 2003. № 7.
7. Чуча С.Ю. Гарантии получения заработной платы при несостоятельности работодателя // Государство и право. 2002. № 11.

Ситуация № 1

В Федеральную инспекцию труда поступила жалоба от работников магазина на то, что приказом директора работники переводятся на сдельную систему оплаты труда – процент в зависимости от выручки. Государственный инспектор при проверке установил, что с работниками были заключены трудовые договоры с условием повременной оплаты труда. Приказом директора в связи с выявленной нехваткой и убыточностью работа магазина для работников был установлен план по выручке магазина в месяц. При выполнении данного плана согласно приказу должна производится оплата в виде процента от выручки, при невыполнении – выплачиваться установленная законом минимальная заработная плата. Директор магазина пояснил, что перевод на сдельную систему оплаты был произведен по истечении двух месяцев после ознакомления работников с приказом.

Правомерны ли действия директора?

Ситуация № 2

Работники завода обратились в Федеральную инспекцию труда с жалобой, что часть заработной платы им выплачивается путем выдачи талонов на питание в заводской столовой.

Какие обстоятельства должен установить государственный инспектор для правильного разрешения спора?

Ситуация № 3

В юридический отдел на должность юрисконсульта был принят выпускник негосударственного института с испытательным сроком три месяца и размером должностного оклада – 3 000 руб. По окончании испытательного срока ему был установлен оклад 5 000 руб. Одновременно с этим в юридический отдел был принят другой юрисконсульт с опытом работы, окончивший пять лет назад государственный вуз; ему была установлена заработная плата 7 000 руб.

Молодой специалист обратился в суд, считая, что администрация нарушила ст. 132 ТК РФ, дискриминируя его по возрасту и полученному образованию.

Какое решение должен принять суд?

Ситуация № 4

Работник подал заявление в бухгалтерию с просьбой выплачивать ему заработную плату один раз в месяц, без начисления аванса.

Будет ли законным удовлетворение заявления работника?

Ситуация № 5

Работник был уволен 10.02.2002 г. в связи с сокращением штата. Решением суда от 15.06.2002 г. он был восстановлен в прежней должности, ему выплачено 20 000 руб. - заработная плата за период вынужденного прогула и компенсация морального вреда. Суд надзорной инстанции 30.12.2003 г. отменил решение суда первой инстанции о восстановлении на работе. В связи с этим, администрация 6.01.2004 г. издала приказ об увольнении работника по сокращению штатов с 10.02.2002 г. и удержала из его заработной платы за декабрь 2002 г. и годовой премии денежную сумму, уплаченную работнику при его восстановлении на работе.

Законно ли поступила администрация?

Ситуация № 6

На период отпуска начальника юридического отдела его обязанности выполнял один из юрисконсультов. После выхода начальника отдела из отпуска юрисконсульт попросил его написать заявление на

имя директора с просьбой осуществить доплату юриконсульту за период замещения им начальника отдела. Однако начальник юридического отдела ответил, что законодательством такого рода доплаты не предусмотрены, а когда юриконсульт пойдет в отпуск, то его также будут замещать другие.

Кто прав в данном споре?

Ситуация № 7

В штатном расписании организации предусмотрено три должности дворника. После увольнения одного дворника, его должность год оставалась вакантной. Два других дворника обратились к директору с просьбой произвести им доплату за период замещения ими отсутствующего дворника. Директор производить доплату отказался, указав, что хотя объем работ дворников и увеличился, но незначительно; другого работника они не замещали, а выполняли работу по своей трудовой функции.

Разрешите спор.

Ситуация № 8

Смирнов работал фрезеровщиком на заводе с должностным окладом 3 000 руб. За май он не выполнил план, сдал 90 % от нормы, и ему была выплачена заработная плата 600 рублей. Смирнов обратился в КТС, полагая, что план он не выполнил потому, что в мае было много праздников, кроме того, он две недели болел, что подтверждается больничным.

Какое решение должна принять КТС?

Ситуация № 9

В связи с отключением электричества на предприятии за долги, большинство работников не приступало к выполнению трудовых обязанностей 3 дня. Администрация предприятия не оплатила работникам эти дни, указав, что трудовая функция ими не выполнялась, следовательно, данный период времени можно считать отпуском без сохранения заработной платы.

Права ли администрация? Изменится ли решение, если отключение электроэнергии было произведено в связи с аварией, возникшей не по вине администрации предприятия?

Ситуация № 10

Приказом по государственному унитарному предприятию размеры заработной платы работников увеличены на 5 %. Работники настаивали на увеличении заработной платы на 15 % – пропорционально росту прожиточного минимума. На это представители собственника заявили, что повышение вообще лишено оснований, так как минимальный размер оплаты труда по России не повысился.

Как Вы считаете, кто прав? Изменится ли решение, если аналогичный спор возник в акционерном обществе?

Ситуация № 11

Главному врачу и главному бухгалтеру поликлиники был объявлен выговор за то, что они без согласования с департаментом здравоохранения и городским финансовым управлением установили доплату 20 % от должностного оклада работникам, занятым на работах с хлорной известью. Оплата производилась за счет экономии фонда оплаты санитарок (две штатные единицы были вакантными). Основанием для применения дисциплинарного взыскания явилось то, что приказом Минздрава РФ «Об оплате труда работников здравоохранения в РФ» такие доплаты не предусмотрены. Главврач и главный бухгалтер поликлиники обратились в суд, обжалуя выговор.

Как решить спор?

Ситуация № 12

Мельников был лишен премии за май месяц, поскольку произведенная им продукция оказалась бракованной. Мельников обратился с иском в суд, полагая, что его вины в выпуске бракованной продукции нет, так как технология производства не была соблюдена им из-за его недостаточной квалификации для работы на данном оборудовании. В суде представитель ответчика пояснил, что разряд Мельникова не соответствует выполняемой им работе, однако Мельников ознакомился с инструкцией по работе на данном оборудовании, работает на нем уже два месяца, и брак допустил впервые.

Кто прав в споре?

Семинары № 11, 12: Гарантии и компенсации

1. Гарантии и компенсации: понятие и виды.
2. Общие гарантии и компенсации.
3. Специальные гарантии и компенсации:
 - А) гарантии и компенсации при направлении работников в служебные командировки и переезде в другую местность.
 - Б) гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.
 - В) гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.
 - Г) гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.
 - Д) другие гарантии и компенсации.

СЕМИНАР № 11: вопросы 1-3 (а, б), ситуации 2, 5.

СЕМИНАР № 12: вопросы 3 (в-д), ситуации 1, 3, 4, 6–12.

Нормативные и правоприменительные акты:

1. Конституция РФ.
2. Трудовой кодекс РФ. Раздел VII (гл. 23-28).
3. Гражданский процессуальный кодекс РФ. Ст. 95.
4. Уголовно-процессуальный кодекс РФ. Ст. 131.
5. Кодекс РФ об административных правонарушениях. Ст. 25.14.
6. Налоговый кодекс РФ. Часть первая. Ст. 131.
7. Закон РФ от 09.06.1993 № 5142-1 «О донорстве крови и ее компонентов» // Ведомости СНД и ВС РФ. 1993. № 28. Ст. 1064.
8. Закон РФ от 08.07.1981 «О судостроительстве РСФСР» // Ведомости ВС РСФСР. 1981. № 28. Ст. 976.

Литература:

1. Гаврилина А. Гарантии и компенсации. // Хозяйство и право. 2002. № 9.
2. Гарантии и компенсации работникам, исполняющим государственные обязанности. Выпуск 9. М.: Инфра-М, 2002.
3. Гаршин В. Необходимо унифицировать порядок и размеры возмещения процессуальных издержек // Российская юстиция. 2003. № 8.

4. Гейц И.В. Льготы, гарантии и компенсации для работающих. М.: Дело и Сервис, 2002.

5. Тучкова Э. Компенсации при увольнении: гарантии и компенсации работника, связанные с расторжением трудового договора. // Ваше право: Документ. 2002. № 12.

6. Фомичева Л.М. Командировки работников. М.: Бератор-Пресс, 2002.

Ситуация № 1

Пчелинцева – старший инженер отдела труда муниципального предприятия «Водоканал» была уволена по сокращению штатов в связи с компьютеризацией предприятия. Пчелинцева в иске о восстановлении на работе указала, что ее не предупредили за два месяца до увольнения о сокращении штатов, не предложили вакантной должности заместителя генерального директора. Пчелинцева также считала, что ей неправомерно не выплатили выходное пособие, ограничившись выплатой среднемесячного заработка за два месяца после увольнения. Юрисконсульт предприятия в возражениях на иск указал, что Пчелинцева отказалась от подписи в предупреждении о сокращении штатов, на что составлен акт. Вакантная должность заместителя генерального директора истице не предлагалась, так как для занятия этой должности требуется высшее экономическое образование, которое у Пчелинцевой отсутствовало.

Какое решение должен вынести суд?

Ситуация № 2

Подлежат ли освобождению от работы с сохранением среднего заработка работники в случае вызова (направления) их:

- на заседание профкома для решения вопроса об увольнении другого работника;

- для работы членом избирательной комиссии;

- в военкомат для медицинского освидетельствования;

- в суд: свидетелем, истцом, ответчиком, присяжным заседателем;

- для работы в комиссии по трудовым спорам;

- для участия в научной конференции по профилю работы сотрудника;

- для прохождения обучения по безопасности труда;

- в прокуратуру: свидетелем, подозреваемым, потерпевшим?

Из каких источников будет выплачен заработок?

Ситуация № 3

АО направило сотрудника на учебу в университет с выплатой стипендии за счет АО. По окончании университета сотрудник возвратился на работу в АО, однако в выплате единовременного пособия, расходов по проезду и провозу багажа ему было отказано.

Подлежат ли возмещению эти суммы?

Ситуация № 4

Студент второго курса дневного обучения экономического факультета, работающий на 0.5 ставки в АО бухгалтером, попросил предоставить ему отпуск с сохранением заработной платы в один месяц для сдачи зачетов и летней сессии. Директор АО отказал в предоставлении ему такого отпуска, так как, по мнению директора, законом такие льготы предоставлены лишь для студентов-заочников, работающих на полную ставку. Поэтому директор предложил своему сотруднику написать заявление на предоставление отпуска за свой счет.

Правильно ли поступил директор АО?

Ситуация № 5

Колосову, направленному в служебную командировку, главный бухгалтер отказался возмещать расходы по проезду и найму жилого помещения, а также расходы на подарки для директора фирмы-партнера, в которую был откомандирован Колосов. Свое решение главный бухгалтер объяснил тем, что Колосов совершил поездку на своем личном автомобиле, жил в период командировки у родственников, а покупка подарков вообще не может считаться командировочными расходами.

Прав ли главный бухгалтер?

Ситуация № 6

Захаров был принят на работу водителем в ООО. Спустя год работы, автомобиль, которым он управлял, был продан. Поскольку у Захарова был личный автомобиль, директор ООО предложил Захарову передать этот автомобиль ООО по договору аренды транспортного средства с экипажем. Захаров, сомневаясь в правомерности такой сделки, обратился к юрисконсульту ООО с просьбой разъяснить, каким

образом и на каких условиях возможно использование личного имущества работника в служебных целях.

Что должен посоветовать юрисконсульт?

Ситуация № 7

Работник в течение 7 месяцев был временно нетрудоспособен. После выхода на работу руководитель организации сообщил ему, что на его место принят другой работник, так как он очень долго отсутствовал. Работника также предупредили об увольнении в связи с сокращением штата.

Правомерны ли действия работодателя?

Ситуация № 8

Водитель автомобиля за счет собственных средств осуществил его ремонт, т. к. не мог выполнять трудовую функцию. В возмещении документально подтвержденных расходов на ремонт директор организации ему отказал, т. к. с работником договор о ремонте не заключался.

Правомерны ли действия руководителя организации?

Измениться ли решение задачи, если:

- ремонт был произведен работником по указанию директора;***
- ремонт был нужен для устранения последствий ДТП, в котором виновен работник;***
- ремонт был выполнен работником некачественно, и пришлось проводить новый ремонт в автосервисе?***

Ситуация № 9

Работник, обучающийся в заочной аспирантуре, написал заявление о предоставлении ему оплачиваемого отпуска сроком три месяца для завершения работы над диссертацией. Директор организации отказал в предоставлении такого отпуска, так как Трудовой кодекс РФ предусматривает предоставление оплачиваемых отпусков в связи с обучением работника только для студентов, а не для аспирантов.

Прав ли директор организации?

Ситуация № 10

В связи с ремонтом помещений в больнице зубной техник Сверчков по договоренности с главным врачом арендовал комнату для ра-

боты. За один месяц аренды он уплатил хозяину комнаты 2 000 руб. По окончании ремонта бухгалтерия больницы отказалась производить оплату Сверчкову расходов по аренде помещений. Сверчков обратился с иском в суд с требованием о взыскании данной суммы.

Подлежат ли его требования удовлетворению?

Ситуация № 11

Семенов после своей рабочей смены пошел на станцию переливания крови и сдал донорскую кровь. На следующий день Семенов не вышел на работу. Директор объявил Семенову выговор, считая, что кровь Семенов сдал в связи с тем, что тому не хватало денег на покупку водки. Семенов обратился в суд с требованием признать приказ о наложении на него дисциплинарного взыскания незаконным.

Какое решение должен вынести суд?

Ситуация № 12

Требунских, работавшая в АО в должности диспетчера, была уволена по сокращению штатов. Обжалуя увольнение, Требунских в суде заявила, что ей до ее увольнения не были предложены вакантные должности контролера, секретаря директора и инженера отдела эксплуатации. Представитель ответчика в суде пояснил, что истице данные должности действительно не предлагались, поскольку у Требунских нет специального образования (высшего технического для инженера, навыков делопроизводства – для секретаря). Кроме того, по заявке в службу занятости на должность секретаря требовалась девушка до 25 лет, а Требунских было 42 года. Должность контролера истице не предлагалась, так как согласно медицинской справке истица не может работать на улице в холодное время года, а контролеры постоянно выходят зимой на улицу, проверяя наличие билетов у пассажиров автобусов.

Какое решение должен принять суд?

Семинар № 13: Дисциплина труда

1. Дисциплина труда: понятие и особенности правового регулирования. Правила внутреннего трудового распорядка: понятие, порядок утверждения.

2. Поощрения за труд: понятие, виды и порядок применения.

3. Дисциплинарные взыскания: понятие, порядок применения и снятия.

Нормативные и правоприменительные акты:

1. Трудовой кодекс РФ. Раздел VIII (главы 29-30).
2. Федеральный закон РФ от 27.07.2004 г. №79-ФЗ «О государственной гражданской службе РФ» // СЗ РФ. 2004. № 31. Ст. 3215.
3. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. №2 «О применении судами РФ Трудового кодекса РФ» // Бюллетень Верховного Суда РФ. 2004. № 6.

Литература:

1. Абрамова О. Дисциплина труда и трудовой распорядок. Профессиональное обучение работников // Хозяйство и право. 2002. № 9.
2. Липинский Д.А. Регулятивная и превентивная функции дисциплинарной ответственности // Трудовое право. 2003. № 4.
3. Попонов Ю. Увольнение не равно взысканию? // эж-Юрист. 2004. № 11.
4. Романова Е.В. Не только плюсы... Дисциплина труда с позиции Трудового кодекса РФ // Журнал российского права. 2002. № 12.
5. Самойлов В.Г. О дисциплинарном проступке и проблеме его понимания в трудовом праве. // Юрист. 2003. № 4.
6. Сосна Б. Правовое регулирование дисциплины труда // эж-Юрист. 2003. № 7.

Ситуация № 1

Судья Пашкова обратилась в суд с заявлением о признании незаконным решения квалификационной коллегии г. Москвы, которым на нее было наложено дисциплинарное взыскание в виде предупреждения. Пашкова считала, что такой вид дисциплинарного взыскания не предусмотрен законодательством. Кроме того нарушения норм гражданско-процессуального и материального права, которые были допущены судом под председательством Пашковой, не могут, по ее мнению, расцениваться как дисциплинарный проступок. Других оснований для наложения дисциплинарного взыскания в решении квалификационной коллегии не указано.

Права ли судья Пашкова?

Ситуация № 2

Директор магазина ввел за мелкие провинности (не надета пилотка, не приколот знак с фамилией, не убрано рабочее место) штрафы от 100 руб. и более, которые вычитают из зарплаты.

Имеет ли директор на это право?

Ситуация № 3

Столяров, работающий охранником, 5.05.2004 г. в свою смену в нарушение должностных обязанностей не совершал обход территории, а играл в карты с Семеновым, который должен был заступить на дежурство после него. На основании рапорта начальника службы безопасности, директор издал приказ, согласно которому 5.05.2004 г. считалось у Столярова днем прогула, в связи с чем он лишился премии. Столяров считал изданный приказ незаконным.

Кто прав в данной ситуации?

Ситуация № 4

Работник – сдельщик с утра три часа без уважительных причин отсутствовал на работе, затем проработал на своем месте в течение трех часов, а в конце рабочего дня ушел к врачу и открыл больничный лист. Приказом директора ему объявлен выговор за прогул. С приказом работник ознакомлен по выходу с больничного листа.

Законно ли наложение дисциплинарного взыскания?

Ситуация № 5

Директор ООО поощрил Сидорова за хорошую работу дачным участком. Ревизор Общества обратился к участникам ООО с предложением уволить директора с занимаемой должности в связи с нарушением им своих обязанностей. Ревизор считал, что такого вида поощрения как предоставление дачного участка Трудовой кодекс не содержит. Кроме того, Сидоров является зятем директора.

Обоснованна ли позиция ревизора?

Семинары № 14, 15: Материальная ответственность сторон трудового договора

1. Материальная ответственность: понятие, виды и условия наступления.
2. Материальная ответственность работодателя: понятие и виды.
3. Материальная ответственность работника: понятие и виды. Определение размера ущерба. Порядок взыскания ущерба и снижения его размера.

СЕМИНАР № 14: вопросы 1–2, ситуации 6, 8, 9, 12, 13, 15, 18, 19.

СЕМИНАР № 15: вопрос 3, ситуации 1–5, 7, 11, 14, 16, 17.

Нормативные и правоприменительные акты:

1. Конституция РФ.
2. Трудовой кодекс РФ. Раздел XI (главы 37-39).
3. Федеральный закон РФ от 29.07.2004 г. № 98-ФЗ «О коммерческой тайне» // СЗ РФ. 2004. № 32. Ст. 3283.
4. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 г. № 225 «О трудовых книжках» (с «Правилами ведения и хранения трудовых книжек, изготовления бланков трудовой книжки и обеспечения ими работодателей») // СЗ РФ. 2003. № 16. Ст. 1539.
5. Постановление Правительства РФ 14.11.2002 г. № 823 «О порядке утверждения перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // СЗ РФ. 2002. № 47. Ст. 4678.
6. Постановление Минтруда РФ от 31.12.2002 г. № 85 «Об утверждении перечней должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной или коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также типовых форм договоров о полной материальной ответственности» // Российская газета. 2003. 8 февраля.
7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ № 10 от 20.12.1994 г. «Некоторые вопросы применения законодательства о компенсации морального вреда» // Российская газета. 1995. 8 февраля.

Литература:

1. Гаврилов Э. Ответственность работников, разгласивших служебную или коммерческую тайну // Российская юстиция. 2000. № 3.
2. Залесский В.В. Материальная ответственность работодателя и работника. М.: Юринформцентр, 2002.
3. Козлова Т.А. Материальная ответственность работника // Трудовое право. 2003. № 7.
4. Козлова Т.А. Материальная ответственность работодателя // Трудовое право. 2003. № 7.
5. Макашева А.Ж. Ответственность за нарушение законодательства об оплате труда // Трудовое право. 2003. № 7.
6. Нестерова Т. Материальная ответственность по Трудовому кодексу // Законность. 2003. № 7.
7. Полетаев Ю.Н. Особенности трудового договора, заключаемого с материально ответственными лицами // Трудовое право. 2003. № 5.
8. Полетаев Ю.Н. Трудовой договор с материально ответственными лицами и договор о полной материальной ответственности // Трудовое право. 2003. № 6.
9. Сосна Б.И. О некоторых проблемах возмещения материального и морального вреда, причиненного незаконными увольнениями и другими нарушениями трудовых прав // Адвокатская практика. 2002. № 2.
10. Сосна Б.И. Ответственность за нарушение условий трудового договора, причинившее вред здоровью работника // Адвокатская практика. 2002. № 4.
11. Станкин М.И. О некоторых вопросах компенсации морального вреда, причиненного работнику // Трудовое право. 2003. № 4.

Ситуация № 1

ООО “Маяк” обратилось в суд с регрессным иском к своему работнику Иванову о возмещении в полном объеме ущерба, причиненного ООО “Маяк” (работодателю) в результате возмещения последним вреда, причиненного Ивановым Сидорову при выполнении Ивановым свои служебных обязанностей. Суд, руководствуясь статьей 1081 ГК РФ, удовлетворил требования истца.

Правомерно ли решение суда?

Ситуация № 2

Несколько лет Козлов работал старшим пастухом в ООО «Родина» Красноярского района по договору, в соответствии с которым взял на себя материальную ответственность за сохранность поголовья овец и коней. В конце 2003 года из-за резкого ухудшения погоды и отсутствия медикаментов случился большой падеж скота. Козлов сваливал погибших животных в кучу, чтобы потом отчитаться перед колхозом. Администрация ООО «Родина» знала о падеже, но составляла официальные акты пересчета поголовья, указывая в них наличие всех овец. Заведующий фермой пообещал Козлову постепенно списать падеж скота, потому что такая практика была, о чем знали и учетчики племенного скота. Весной, когда трупы животных стали разлагаться, Козлов был вынужден их сжечь, чтобы предотвратить распространение инфекции. А в августе решил уволиться.

Администрация ООО «Родина» сразу подала в Красноярский районный суд иск о взыскании с работника 13,4 тыс. руб. за случившийся падеж скота, как с материально ответственного лица, сославшись на ст. 243 ТК РФ, где предусмотрено, что работник несет материальную ответственность в полном размере ущерба, причиненного по его вине.

Какое решение должен вынести суд? Какие факты, на ваш взгляд, должен установить суд, чтобы вынести правильное решение?

Ситуация № 3

Белгородским областным судом Песков - регулировщик скорости движения на железнодорожной станции Белгород осужден по ч. 1 ст. 263 УК РФ со взысканием с него в пользу станции Белгород Юго-Восточной железной дороги 100 000 руб. Он признан виновным в нарушении 8 января 2002 г. правил безопасности движения и эксплуатации железнодорожного транспорта, в результате чего была пробита цистерна и произошла утечка 59070 кг дизельного топлива, что заведомо создало угрозу пожара и взрыва и могло повлечь тяжкие последствия травмирования и гибели людей. Станции Белгород был причинен материальный ущерб на сумму 100 000 руб. Вынося решение, суд не принял во внимание материальное и семейное положение Иванова и, в частности, наличие на его иждивении двоих малолетних детей, а также то обстоятельство, что преступление совершено им по неосторожности.

Правомерно ли решение суда?

Ситуация № 4

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

Возможно ли применение одновременно дисциплинарного взыскания и материальной ответственности? Какую материальную ответственность (ограниченную им полную) должен нести слесарь Тимохин? Каков порядок взыскания причиненного ущерба? Может ли быть рассмотрен данный спор в КТС?

Ситуация № 5

Сторож магазина спортивных товаров Бабочкин отлучился с поста. В это время из магазина было украдено несколько велосипедов. Магазин предъявил Бабочкину иск о полном возмещении ущерба, ссылаясь на заключенный с ним письменный договор о полной материальной ответственности.

Каковы условия привлечения работника к материальной ответственности? Каков порядок возмещения ущерба?»? Как должно быть решено дело судом?

Ситуация № 6

На буровой вышке в Магаданской области из-за сильных морозов вышли из строя отдельные механизмы. Однако бригада буровиков смогла продолжить работу, используя сохранившиеся в исправности средства и применив в экстремальной ситуации методы, не предусмотренные правилами работы. В противном случае предприятию мог быть причинен значительный материальный ущерб. В результате применения новых методов ведения работ часть агрегатов была сломана. Тем самым предприятию были нанесены материальные убытки, но в значительно меньших размерах, нежели те, которые возникли бы в случае бездействия членов бригады. Однако администрация предприятия лишила коллектив бригады премии за невыполнение планового задания и потребовала возмещения ущерба, вызванного поломкой буровых механизмов.

Правомерны ли действия администрации? Что понимается под нормальным хозяйственным риском?

Ситуация № 7

Инженер Жиров и шофер Кузин выехали на автомашине завода в служебную командировку. Остановившись для отдыха у знакомого, они выгнали машину, а затем Жиров, вытащив у спавшего Кузина ключ зажигания, поехал на автомашине за спиртным. Не справившись с управлением, Жиров попал в аварию, причинив заводу материальный ущерб на сумму 2750 руб.

Должны ли Жиров и Кузин нести материальную ответственность и в каком размере?

Ситуация № 8

ООО «ДВП» не выплачивало заработную плату своим работникам в течение трех месяцев по причине того, что должник ООО «ДВП» вовремя не перечислил денежных средств. На очередной встрече с работниками директор ООО «ДВП» пообещал выплатить работникам заработную плату, а также 10 процентную пени за просрочку выплаты заработной платы. При поступлении денежных средств на расчетный счет руководство ООО «ДВП» выплатило задолженность по зарплате, но на проценты денег не хватило. Работники были возмущены и подали в суд иск о взыскании процентов за нарушение сроков выплаты заработной платы.

Какое решение должен вынести суд?

Ситуация № 9

Столяров обратился к директору ООО «Листок», где он работал экономистом, с требованием выплатить не полученный им заработок в связи с задержкой выдачи трудовой книжки и приложил письменный расчет денежной суммы подлежащей выплате. Директор не возражал и дал соответствующее письменное распоряжение в бухгалтерию. Бухгалтер, сомневаясь в правильности расчета подлежащей выплате денежной суммы, обратился к юристу с вопросом о том, в каком порядке следует определить средний заработок Столярова.

Вы в роли юриста.

Ситуация № 10

В связи с задержкой выплаты заработной платы Петрова потребовала выплатить денежную сумму в размере 5 000 рублей в счет компенсации причиненного ей морального вреда. Работодатель отказал-

ся выплачивать указанную сумму, при этом пояснил, что моральный вред может быть возмещен только бывшему работнику и не во всех случаях, а в случаях, предусмотренных законом, например, за незаконное увольнение, как предусмотрено ч. 7 ст. 394 Трудового кодекса.

Законны ли действия работодателя? Вправе ли работник требовать компенсации морального вреда при задержке выплаты заработной платы?

Ситуация № 11

По решению суда предприятие возместило вред, причиненный работником при исполнении им своих трудовых обязанностей, и обратилось в суд с иском к работнику о возмещении ущерба в порядке регресса. Судом постановлено решение о взыскании суммы ущерба в полном размере на основании статьи 1081 ГК РФ.

Правомерно ли решение суда?

Ситуация № 12

К вам обратился директор ООО “Импульс” за консультацией по вопросу о том, обязательно ли при увольнении работника начислять ему компенсацию за неиспользованный отпуск? Предусмотрена ли какая-либо ответственность работодателя при неначислении указанной компенсации?

Необходимо проанализировать ситуацию с точки зрения трудового, административного и гражданского законодательства.

Ситуация № 13

В организации возник спор о том, имеет ли работник право на возмещение морального вреда, если он уволен из организации в связи с проведением процесса сокращения численности и ему задержали выдачу трудовой книжки. Руководство организации обратилось к Вам как независимым консультантам.

Какой ответ необходимо дать руководству данной организации?

Ситуация № 14

Иванов, находившийся в состоянии сильного опьянения, разбил автопогрузчик, на котором работал. Осознав случившееся, Иванов дал письменное обязательство работодателю о добровольном возмещении ущерба. Впоследствии Иванов в силу материальных причин отка-

зался возмещать указанный ущерб и подал заявление об увольнении по собственному желанию. Работодатель отказался расторгнуть трудовой договор до полного возмещения Ивановым причиненного ущерба. Иванов подал в суд иск о принуждении к расторжению трудового договора. Работодатель подал встречный иск о полном возмещении работником причиненного вреда.

Какое решение должен вынести суд?

Ситуация № 15

Петров был принят на работу водителем с личным транспортным средством. Во время заезда на территорию завода Александров, управлявший бетономешалкой, не справился с управлением и врезался в автомобиль Петрова. Петров подал в суд иск о возмещении ущерба, причиненного работодателем имуществу работника. В судебном заседании представитель работодателя предложил завершать спор заключением мирового соглашения, по которому завод обязался передать Петрову вместо его пятилетней девятки двухгодовалую ВАЗ 2106. Петров обратился за консультацией к своему другу юристу.

Какую консультацию, с точки зрения действующего ТК РФ, следует дать Петрову?

Ситуация № 16

Звягина, работающая в ООО “Импульс” использовала служебный телефон для личных разговоров. В связи с этим в организацию пришел счет на оплату услуг международной телефонной связи на крупную денежную сумму. Директор ООО “Импульс” обратился к юристу-консультанту организации со следующими вопросами:

- какие действия может предпринять руководство организации для того, чтобы сотрудница возместила затраченные по ее вине денежные средства?

- имеет ли право руководство для покрытия ущерба производить ежемесячные удержания из заработной платы сотрудницы?

Ситуация № 17

Сидоров, работающий водителем на рефрижераторе, самовольно выехал с территории комбината по производству колбас, и отправился к своему другу, который пообещал ему 25 000 тысяч рублей за

перевозку говядины с его фермы. Узнав о произошедшем, руководство ОАО “Север”, в котором работал Сидоров, подало в суд иск к нему о взыскании 50 000 рублей неполученных доходов, которые получило бы ОАО “Север”, если Сидоров выехал бы с завода в соответствии со своим графиком.

Какое решение должен вынести суд?

Ситуация № 18

У кладовщицы склада выявлена недостача материальных ценностей. В объяснительной записке она указала, что помещение склада не оборудовано должным образом, нет решеток на окнах, дверь не опечатывается.

Имеет ли право работодатель привлечь кладовщицу к полной материальной ответственности?

Ситуация № 19

При увольнении Сидорова с ООО “Питер” Иванова – сотрудник отдела кадров - несвоевременно оформил и выдал Сидорову его трудовую книжку. ООО “Питер” оплатила последнему вынужденный прогул. ООО “Питер” обратилось к Ивановой с просьбой компенсировать сумму вынужденного прогула, выплаченную ООО “Питер” по оплошности Ивановой.

Проанализируйте ситуацию с точки зрения ТК РФ.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ ВЫПОЛНЕНИЯ КОНТРОЛЬНЫХ РАБОТ

Контрольная работа по трудовому праву выполняется студентом по предложенному преподавателем варианту с учетом того, на какую букву начинается фамилия студента. Выполнение другого варианта не допускается.

Задание для выполнения контрольной работы состоит из ответа на теоретический вопрос и решения одной практической задачи. Задача студента состоит в уяснении и кратком изложении теоретического материала по предложенной тематике и умении правильно и аргументированно решить задачу.

Прежде чем приступить к ответу на первый вопрос, необходимо изучить соответствующие разделы учебников, комментариев к законам, определить и исследовать относящиеся к данной теме нормативные акты, подобрать научную литературу. Не следует ограничиваться рекомендованной научной литературой и нормативными актами, поскольку их перечень является приблизительным.

При подборке необходимого материала полезно использовать электронные информационно-справочные правовые системы типа «Гарант», «Консультант», «Кодекс», «Референт», «Эталон», «Система Юрист» и др., а кроме того публикации в сети «Интернет».

При решении задачи на основе изученного материала необходимо дать аргументированные ответы на поставленные вопросы. Обязательно ссылки на действующие нормативные акты и разъяснения высших судебных органов. Если в задаче несколько вопросов или она предусматривает несколько разрешения развития ситуации из-за неясности каких-либо факторов, то нужно последовательно дать на каждый из поставленных вопросов ответ и рассмотреть все ситуации. При решении задачи следует обратиться к списку нормативных и правоприменительных актов, указанных в методическом пособии.

Условия задач в контрольной работе воспроизводить не обязательно. Объем контрольной работы – 18–20 компьютерных, машинописных листов, либо 25–30 страниц школьной тетради, написанных разборчивым почерком.

ВАРИАНТ 1

№ А-3

1. Понятие трудового права, его место в системе российского права.

2. А.В. Лебедева заключила трудовой договор с обществом с ограниченной ответственностью «Юг». Дополнительным соглашением к данному трудовому договору была предусмотрена выплата выходного пособия в размере шести окладов при увольнении по любому основанию по инициативе работодателя. Локальными нормативными актами общества с ограниченной ответственностью «Юг» данная выплата не предусмотрена. Работник уволен в связи с сокращением штата по п. 2 ч. 1 ст. 81 Трудового кодекса РФ. Выплачивать А.В. Лебедевой выходное пособие, предусмотренное трудовым договором, работодатель отказался, мотивировав это тем, что локальными нормативными актами такая выплата не предусмотрена. Правомерен ли отказ общества с ограниченной ответственностью «Юг» в выплате А.В. Лебедевой выходного пособия?

Нормативные, правоприменительные акты и литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

2. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда РФ от 2 ноября 2012 г. № 5-КГ12-64 // Справочно-правовая система «Гарант».

3. Бердычевский В.С. Трудовое право: учеб. пособие / В.С. Бердычевский, Д.Р. Акопов, Г.В. Сулейманова; под ред. В.С. Бердычевского. Ростов н/Д: Феникс, 2002.

4. Власов А.А. Трудовое право: конспект лекций: учебное пособие для вузов. 3-е изд., испр. и доп. М.: Высшее образование, 2009.

5. Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа-Пресс, 2007.

6. Лебедева Е.И. Правовое регулирование трудовых отношений: учеб. пособие для вузов. М.: Рос. экон. акад., 2008.

7. Миронов В.И. Трудовое право: учебник для вузов (+CD). СПб.: Питер, 2009.

8. Оробец В.М. Трудовое право: учебное пособие для вузов / В.М. Оробец, Д.А. Яковлев. 2-е изд. СПб.: Питер, 2010. 272 с.

9. Рыженков А. Я. Трудовое право России: учебник для вузов / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов; под общ. ред. А.Я. Рыженкова. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт: ИД Юрайт, 2011.

10. Трудовое право: учебник для вузов: с учетом нов. ред. ТК РФ / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 3-е изд., перераб. и доп. М. : Проспект : ТК Велби, 2007. 600 с.

11. Трудовое право России: учебник для вузов / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт : Высшее образование, 2009.

12. Трудовое право России: учеб. для вузов / отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 2-е изд. М.: Контракт: Инфра-М, 2008.

№ И-Л

1. Предмет трудового права.

2. А.В. Манилова заключила трудовой договор с обществом с ограниченной ответственностью «Нова» и работала по должности бухгалтера. После одного года работы А.В. Маниловой в обществе с ограниченной ответственностью «Нова» директор данной организации издал приказ о сокращении штатной единицы бухгалтера в связи с оптимизацией управления финансами. От расторжения трудового договора по сокращению штата до истечения двухмесячного срока предупреждения с выплатой дополнительной компенсации А.В. Манилова отказалась. Вакантных должностей А.В. Маниловой в связи с сокращением штата в обществе с ограниченной ответственностью «Нова» не предложили, сослались на отсутствие должности бухгалтера в создаваемом планово-финансовом отделе. От подруги А.В. Манилова узнала, что согласно приказу директора во вновь образуемом планово-финансовом отделе общества с ограниченной ответственностью «Нова» вводятся должности бухгалтера по материалам и бухгалтера по заработной плате. Должности бухгалтера в планово-финансовом отделе общества с ограниченной ответственностью «Нова» не будет. Узнав о данном обстоятельстве, А.В. Манилова обратилась за разъяснениями к юристу относительно правомерности действий работодателя при сокращении штата. Вам необходимо дать разъяснения А.В. Маниловой.

Нормативные, правоприменительные акты и литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.
3. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Самарского областного суда от 24 июля 2012 г. по делу № 33-6847. Доступ из СПС «Гарант».
4. Буянова М.О. Трудовые споры: учеб.-практ. пособие. М.: Проспект, 2006.
5. Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 6. Юридические конструкции в трудовом праве и праве социального обеспечения / под ред. А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой. Ярославль: Ярославский государственный университет, 2012.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. В.Л. Гейхман; Е.Н. Сидоренко. 7-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт-Издат, 2011.
7. Комментарий судебной практики по спорам, возникающим из трудовых и пенсионных отношений / отв. ред. Н.Г. Гладков. М.: Юрайт, 2009.
8. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. В.Л. Гейхман. 9-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2013.
9. Орловский Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практическое пособие / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова; отв. ред. Ю.П. Орловский. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2013.
10. Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора: монография / Р.Н. Рахматуллина. М.: Волтерс Клувер, 2010.
11. Судебная практика по трудовым спорам: в 2 ч. Ч. 2. 2004 - 2006 / Руководитель колл. сост. П.В. Крашенинников. М.: Статут, 2007.

№ М-Р

1. Понятие трудовых правоотношений, их стороны, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения.

2. В.И. Максименко 20 октября 2013 года заключила срочный трудовой договор с муниципальным лечебно-профилактическим учреждением «Батайская центральная районная больница» (Далее по тексту – МЛПУ «Батайская ЦРБ»). Данный трудовой договор являлся срочным, поскольку В.И. Максименко была принята на должность фельдшера выездной бригады отделения скорой помощи на период отпуска по уходу за ребенком основного работника – Т.А. Ивановой. 10 сентября 2014 года в связи с выходом из отпуска по уходу за ребенком Т.А. Ивановой между В.И. Максименко и МЛПУ «Батайская ЦРБ» было заключено дополнительное соглашение к трудовому договору о переводе В.И. Максименко на должность фельдшера по приему и передаче вызовов выездной бригады отделения скорой помощи и о продлении срока действия трудового договора на период ежегодного оплачиваемого отпуска основного работника О.А. Шубиной. В дальнейшем срок действия трудового договора, заключенного между В.И. Максименко и МЛПУ «Батайская ЦРБ», трижды продлялся на периоды ежегодных оплачиваемых отпусков основных работников, должность В.И. Максименко при этом не изменялась. 28 января 2015 года В.И. Максименко была уволена из МЛПУ «Батайская ЦРБ» в связи с истечением срока действия трудового договора. Не согласившись с увольнением, В.И. Максименко обратилась в Батайский районный суд с исковым заявлением о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением, поскольку полагала, что ввиду неоднократных продлений заключенный с ней трудовой договор утратил характер срочного. Какое решение должен вынести суд?

Нормативные, правоприменительные акты и литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.

3. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам суда Ямало-Ненецкого автономного округа от 21 мая 2012 года по делу № 33-996. Доступ из СПС «Гарант».

4. Александров Н.Г. Трудовое правоотношение: монография. М.: Проспект, 2009.

5. Данилов Е.П. Трудовые споры: Комментарии. Судебная и адвокатская практика. Образцы документов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: КноРус, 2008.

6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: (постатейный) с практическими разъяснениями и постатейными материалами / авт. коммен. и сост. А.Б. Борисов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Книжный мир, 2008.

7. Пузаков С.Я. Трудовое законодательство РФ: практ. справочник. М.: Юрайт, 2011.

8. Рыженков А.Я. Трудовое право России: учебник для вузов / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов; под общ. ред. А.Я. Рыженкова. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт: ИД Юрайт, 2011.

9. Трудовое право: учебник для вузов / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2010.

10. Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика: учебно-практическое пособие для вузов. М.: Юрайт, 2013.

11. Черняева Д.В. Трудовые отношения в странах аглосаксонского права. М.: Волтерс Клувер, 2010.

№ С-Я

1. Метод трудового права.

2. О.Е. Смирнов работал водителем в обществе с ограниченной ответственностью «Консалт Плюс». 14 августа 2014 года в связи с плохим самочувствием О.Е. Смирнов не вышел на работу, обратился за врачебной помощью в муниципальное бюджетное учреждение здравоохранения «Городская клиническая больница № 1». Своего непосредственного руководителя о причинах отсутствия О.Е. Смирнов не извещал, на телефонные звонки не отвечал. В муниципальном бюджетном учреждении здравоохранения «Городская клиническая больница № 1» было проведено обследование О.Е. Смирнова, назначено лечение, рекомендована госпитализация, от которой О.Е. Смирнов отказался. С учетом отказа О.Е. Смирнова от госпитализации листок нетрудоспособности ему не выдавался. 15 августа 2014 года О.Е. Смир-

нов вышел на работу, где с него были истребованы объяснения по факту его отсутствия на рабочем месте в течение всего рабочего дня 14 августа 2014 года. В объяснительной на имя своего непосредственного руководителя О.Е. Смирнов указал причину своего отсутствия, приложил копию справки, подтверждающей факт его обращения в муниципальное бюджетное учреждение здравоохранения «Городская клиническая больница № 1». Работодатель О.Е. Смирнова посчитал факт его отсутствия на рабочем месте прогулом и 22 августа 2014 года уволил О.Е. Смирнова на основании подпункта «а» пункта 6 статьи 81 Трудового кодекса РФ. Не согласившись с увольнением, О.Е. Смирнов обратился в суд с исковым заявлением о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением. Какое решение должен вынести суд? Изменится ли решение суда, если О.Е. Смирнов не писал объяснительной, никакой информации по факту своего отсутствия 14 августа 2014 года работодателю не предоставлял ввиду неприязненных отношений с непосредственным руководителем, а соответствующую справку об обращении в лечебное учреждение просил приобщить к материалам дела в судебном заседании?

Нормативные, правоприменительные акты и литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.
3. Буянова М.О. Трудовые споры: учеб.-практ. пособие М.: Проспект, 2006.
4. Данилов Е.П. Трудовые споры: Комментарии. Судебная и адвокатская практика. Образцы документов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: КноРус, 2008.
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / В.В. Глазырин [и др.]; под ред. В.В. Глазырина, В.И. Шкатуллы. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Экзамен, 2008.
6. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. 6-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект: ТК Велби, 2006.

7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. В.Л. Гейхман; Е.Н. Сидоренко. 7-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт-Издат, 2011.

8. Орловский Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практическое пособие / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова; отв. ред. Ю.П. Орловский. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2013.

9. Пузаков С.Я. Трудовое законодательство РФ: практ. справочник. М.: Юрайт, 2011.

10. Федин В.В. Трудовые споры: теория и практика: учебно-практическое пособие для вузов. М.: Юрайт, 2013.

ВАРИАНТ 2

№ А-3

1. Источники трудового права: понятие, виды, классификация.

2. Чуфанова Л.И. 10 октября 2013 года была принята на работу в общество с ограниченной ответственностью «Универсам «Отлично» на должность продавца-кассира, трудовой договор заключен на неопределенный срок. 19 ноября 2014 года Л.И. Чуфанова принесла в отдел кадров общества с ограниченной ответственностью «Универсам «Отлично» заявление об увольнении 21 ноября 2014 года по соглашению сторон. В отделе кадров ей разъяснили, что при расторжении трудового договора по заявлению работника он обязан уведомить работодателя за две недели. Однако Л.И. Чуфанова настаивала, что имеет право расторгнуть трудовой договор по заявлению в любое время, а затем пригрозила обратиться с жалобой на действия работодателя в инспекцию труда. В результате директор общества с ограниченной ответственностью «Универсам «Отлично» распорядился расторгнуть трудовой договор с Л.И. Чуфановой согласно ее заявлению. В последний день работы Л.И. Чуфанова пришла в отдел кадров и сказала, что передумала, и желает отозвать свое заявление. Однако в отделе кадров ей отказали в отзыве поданного ранее заявления. Таким образом, Л.И. Чуфанова была уволена из общества с ограниченной ответственностью «Универсам «Отлично» по пункту 1 части 1 статьи 77 Трудового кодекса Российской Федерации. Не согласившись с увольнением, Л.И. Чуфанова обратилась в суд с исковым заявлением о

восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда в связи с незаконным увольнением. Какое решение должен вынести суд?

Нормативные, правоприменительные акты и литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // Собрание законодательства РФ. 2002. № 1. Ст. 3.

2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.

3. Кассационное определение Санкт-Петербургского городского суда от 25 мая 2011 года № 33-7694 // Справочно-правовая система «Гарант».

4. Бойкова О.С. Новейшая судебная практика по трудовому законодательству с комментариями: [практическое пособие] / О.С. Бойкова, М.В. Филиппова. М.: ГроссМедиа: Российский Бухгалтер, 2008.

5. Буянова М.О. Трудовые споры : учеб.-практ. пособие [для юрид. вузов. М.: Проспект, 2006.

6. Власов А.А. Трудовое право: конспект лекций: учебное пособие для вузов. 3-е изд., испр. и доп. М.: Высшее образование, 2009.

7. Гусов К. Н. Трудовое право России: учебник для вузов / К.Н. Гусов, В.Н. Толкунова. М.: ТК Велби: Проспект, 2004.

8. Данилов Е.П. Трудовые споры: Комментарии. Судебная и адвокатская практика. Образцы документов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: КноРус, 2008.

9. Желтов О.Б. Трудовое право: учебник для вузов. М.: Флинта: МПСИ, 2007.

10. Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа-Пресс, 2007.

11. Орловский Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практическое пособие / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова; отв. ред. Ю.П. Орловский. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2013.

№ И-Л

1. Локальные нормативные акты, содержащие нормы трудового права: понятие, виды, особенности принятия и применения.

2. Слепцов А.Д. 08 октября 2014 года заключил трудовой договор на неопределенный срок с обществом с ограниченной ответственностью «Ремонтник», начал работать по должности штукатур-маляра. 18 февраля 2015 года А.Д. Слепцов пришел в отдел кадров общества с ограниченной ответственностью «Ремонтник» и заявил, что нашел новую работу и хочет немедленно уволиться, поскольку заработная плата в обществе с ограниченной ответственностью «Ремонтник» низкая, а ему необходимы деньги на содержание несовершеннолетних детей. Специалист отдела кадров разъяснила А.Д. Слепцову, что он вправе расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя не позднее, чем за две недели. Однако А.Д. Слепцов настаивал на немедленном увольнении, поскольку опасался, что новый работодатель за две недели примет на работу другого человека. В итоге 19 февраля 2015 года А.Д. Слепцов был уволен из общества с ограниченной ответственностью «Ремонтник» по пункту 3 статьи 77 Трудового кодекса РФ. Никакого заявления об увольнении по собственному желанию А.Д. Слепцов не писал, в соответствующем приказе об увольнении также не расписывался, трудовую книжку в отделе кадров не получал. 23 марта 2015 года А.Д. Слепцов пришел в общество с ограниченной ответственностью «Ремонтник» за трудовой книжкой. В отделе кадров он рассказал, что на новом месте работы имеют место задержки выплаты заработной платы, в связи с чем он хочет возобновить трудовые отношения с обществом с ограниченной ответственностью «Ремонтник». Специалист отдела кадров ответила А.Д. Слепцову, что в настоящее время вакансий в обществе с ограниченной ответственностью «Ремонтник» нет, в возобновлении трудовых отношений А.Д. Слепцову было отказано. 30 марта 2015 года А.Д. Слепцов обратился в суд с исковым заявлением о признании приказа о его увольнении из общества с ограниченной ответственностью «Ремонтник» незаконным и о восстановлении в должности штукатур-маляра, иск обосновал нарушениями, допущенными при увольнении из общества с ограниченной ответственностью «Ремонтник» (заявление об увольнении он не писал, в приказе об увольнении не расписывался). Какое решение должен вынести суд?

Нормативные, правоприменительные акты и литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.
3. Апелляционное определение СК по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда г. Санкт-Петербург от 18 июня 2013 года по делу № 33-8491/13. Доступ из СПС «Гарант».
4. Вестник трудового права и права социального обеспечения. Вып. 7. Контроль в трудовом праве и праве социального обеспечения / под ред. А.М. Лушникова, М.В. Лушниковой. Ярославль: Ярославский государственный университет, 2013.
5. Воронина М.Ф. Трудовой договор: Справочник для работника, работодателя и кадровой службы / М.Ф. Воронина. 2-е изд., перераб. и доп. СПб.: Изд. дом Герда, 2008.
6. Дзгоева Ф.О. Образцы приказов по кадрам: с учетом новой ред. Трудового кодекса РФ: с учетом постановления Правительства РФ «О трудовых книжках» № 225: [более 300 док.] / Ф.О. Дзгоева. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2011.
7. Егоров В.И. Трудовой договор: учебное пособие [для вузов] / В.И. Егоров, Ю.В. Харитоновна. 2-е изд., перераб. и доп. М.: КноРус, 2013.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. В.Л. Гейхман; Е.Н. Сидоренко. 7-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт-Издат, 2011.
9. Комментарий судебной практики по спорам, возникающим из трудовых и пенсионных отношений / отв. ред. Н.Г. Gladkov. М.: Юрайт, 2009.
10. Петров А.Я. Трудовой договор: учебно-практическое пособие для магистров. М.: Юрайт, 2013.

№ М-Р

1. Понятие, виды, юридическая характеристика субъектов трудового права.

2. Васильева А.А. была принята на работу в муниципальное казенное образовательное учреждение «Детский сад «Малыш» 17 ноября 2014 года на должность воспитателя средней группы по срочному трудовому договору (на период нахождения основного работника в отпуске по беременности и родам). Фактический допуск Васильевой А.А. работодателем к работе имел место 17 ноября 2014 года. Работодателем был издан приказ о приеме А.А. Васильевой на работу 17 ноября 2014 года, с которым работник был ознакомлен под роспись. Данный приказ содержал условие о трехмесячном сроке испытания при приеме на работу. Трудовой договор с А.А. Васильевой был оформлен 21 ноября 2014 года, один экземпляр был выдан работнику под роспись. В названном трудовом договоре также содержалось условие о трехмесячном сроке испытания при приеме на работу. 19 января 2015 года работодатель письменно уведомил А.А. Васильеву о неудовлетворительном результате испытания при приеме на работу. 23 января 2015 г. А.А. Васильева была уволена из муниципального казенного образовательного учреждения «Детский сад «Малыш» по статье 71 Трудового кодекса РФ в связи с неудовлетворительным результатом испытания при приеме на работу. Не согласившись с увольнением, А.А. Васильева обратилась в суд с иском о признании приказа об увольнении незаконным, о восстановлении на работе, о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. В обоснование заявленных требований А.А. Васильева указала, что условие об испытании было включено в трудовой договор незаконно. Какое решение должен вынести суд?

Нормативные, правоприменительные акты и литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.

3. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 10 апреля 2013 года по делу № 33-3356/2013. Доступ из СПС «Консультант Плюс».
4. Кассационное определение судебной коллегии по гражданским делам Тульского областного суда от 26 апреля 2012 года по делу № 33-1090. Доступ из СПС «Гарант».
5. Буянова М.О. Трудовые споры: учеб.-практ. пособие для юрид. вузов. М.: Проспект, 2006.
6. Власов А. А. Трудовое право: конспект лекций: учебное пособие для вузов. 3-е изд., испр. и доп. М.: Высшее образование, 2009.
7. Егоров В.И. Трудовой договор: учебное пособие для вузов / В.И. Егоров, Ю.В. Харитоновна. 2-е изд., перераб. и доп. М.: КноРус, 2013.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / отв. ред. В.Л. Гейхман; Е.Н. Сидоренко. 7-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт-Издат, 2011.
9. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. 6-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект: ТК Велби, 2006.
10. Лушников А.М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения: учебное пособие для вузов / А.М. Лушников, М.В. Лушников, Н.Н. Тарусина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2010.
11. Орловский Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практическое пособие / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова; отв. ред. Ю.П. Орловский. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2013.
12. Петров А.Я. Трудовой договор: учебно-практическое пособие для магистров. М.: Юрайт, 2013.
13. Пузаков С.Я. Трудовое законодательство РФ: практ. справочник. М.: Юрайт, 2011.
14. Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора: монография / Р.Н. Рахматуллина. М.: Волтерс Клувер, 2010.
15. Рыженков А.Я. Трудовое право России: учебник для вузов / А.Я. Рыженков, В.М. Мелихов, С.А. Шаронов; под общ. ред. А.Я. Рыженкова. 2-е изд., испр. и доп. М.: Юрайт: ИД Юрайт, 2011.

№ С-Я

1. Коллективный договор: понятие, правовая характеристика, порядок заключения, изменения и дополнения.

2. Ковалева С.А. в 2012 году поступила на работу в муниципальное унитарное предприятие «Котельная» на должность сторожа-ис топника (трудовой договор заключен на неопределенный срок). В 2014 году С.А. Ковалева получила уведомление от работодателя о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, а впоследствии была уволена согласно пункту 1 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ. Через две недели после увольнения С.А. Ковалева узнала, что муниципальное унитарное предприятие «Котельная» продолжает работать в обычном режиме, банкротом не признано, не ликвидировано. Посчитав свое увольнение незаконным, С.А. Ковалева обратилась в суд с иском о признании приказа об увольнении незаконным, восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. В судебном заседании представитель муниципального унитарного предприятия «Котельная» иск С.А. Ковалевой не признал, в обоснование своих возражений представил постановление главы муниципального образования о ликвидации муниципального унитарного предприятия «Котельная», создании ликвидационной комиссии, принятое в январе 2014 года. На запрос суда в инспекцию федеральной налоговой службы по месту нахождения муниципально го унитарного предприятия «Котельная» относительно ликвидации данного юридического лица пришел ответ: в январе 2014 года в единый государственный реестр юридических лиц внесена запись о том, что юридическое лицо находится в процессе ликвидации. В то же время на момент рассмотрения судом дела по иску С.А. Ковалевой ликвидация муниципального унитарного предприятия «Котельная» не завершена, запись о ликвидации данного юридического лица в единый государственный реестр юридических лиц не внесена. Каким образом суду разрешить данный индивидуальный трудовой спор?

Нормативные, правоприменительные акты и литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Феде-

рации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.

3. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Иркутского областного суда от 25 октября 2012 года по делу № 33-8665/12. Доступ из СПС «Гарант».

4. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Санкт-Петербургского городского суда от 13 февраля 2014 года № 33-2167/14. Доступ из СПС «Консультант Плюс».

5. Буянова М.О. Трудовые споры: учеб.-практ. пособие для юрид. вузов. М.: Проспект, 2006.

6. Комбарова М. Увольнение в связи с ликвидацией организации // Трудовое право. 2014. № 6.

7. Трудовое право России: учеб. для вузов / под ред. С.Ю. Головина, М.В. Молодцова. М.: НОРМА, 2008.

8. Трудовое право России: Учебник. Краткий курс / отв. ред.: Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. М.: Юрид. фирма «КОНТРАКТ»: «ИНФРА-М», 2003.

9. Трудовое право России: учебник для вузов / под общ. ред. Е.Б. Хохлова, В.А. Сафонова. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт: Высшее образование, 2009.

10. Щуко Л.П. Справочник по трудовому законодательству для работника и работодателя / Л.П. Щуко. 3-е изд., перераб. и доп. СПб.: Герда, 2008.

ВАРИАНТ № 3

№ А-3

91. Трудовой договор: понятие, правовая характеристика, виды.

92. Александров С.В. 20 марта 2013 года заключил трудовой договор с закрытым акционерным обществом «Инженерные и промышленные технологии», приступил к работе по должности дефектоскописта по газовому и жидкостному контролю 2 разряда. 24 октября 2013 года С.В. Александров приказом директора ЗАО «Инженерные и промышленные технологии» был привлечен к дисциплинарной ответственности, на него было наложено дисциплинарное взыскание в виде замечания за неисполнение трудовых обязанностей, а именно –

несоблюдение техники безопасности при выполнении измерений. 19 декабря 2013 года С.В. Александров был переведен на должность заместителя начальника отдела акустических испытаний. 10 февраля 2014 года С.В. Александров был уволен из ЗАО «Инженерные и промышленные технологии» в соответствии пунктом 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ. Из приказа директора ЗАО «Инженерные и промышленные технологии» об увольнении С.В. Александрова следует, что С.В. Александровым допущено неисполнение трудовых обязанностей по должности заместителя начальника отдела акустических испытаний, а именно: работа по проведению акустических испытаний организована с грубыми нарушениями стандартов таких работ, принятых в ЗАО «Инженерные и промышленные технологии». Поскольку 24 октября 2013 года С.В. Александров уже привлекался к дисциплинарной ответственности, он подлежит увольнению за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей согласно пункту 5 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ. Не согласившись с увольнением, С.В. Александров обратился в суд с иском о признании приказа об увольнении от 10 февраля 2014 года незаконным, о восстановлении на работе и взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Какое решение должен вынести суд?

Нормативные, правоприменительные акты и литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.
3. Определение Судебной коллегии по гражданским делам Верховного Суда Российской Федерации от 29 октября 2009 года № 5-В09-110. Доступ из СПС «Гарант».
4. Воронина М.Ф. Трудовой договор: Справочник для работника, работодателя и кадровой службы. 2-е изд., перераб. и доп. СПб.: Изд. дом Герда, 2008.
5. Данилов Е.П. Трудовые споры: Комментарии. Судебная и адвокатская практика. Образцы документов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: КноРус, 2008.

6. Дзгоева Ф.О. Образцы приказов по кадрам: с учетом новой ред. Трудового кодекса РФ: с учетом постановления Правительства РФ «О трудовых книжках» № 225: [более 300 док.]. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2011.

7. Егоров В.И., Харитонов Ю.В. Трудовой договор: учебное пособие для вузов. 2-е изд., перераб. и доп. М.: КноРус, 2013.

8. Лушников А.М. Договоры в сфере семьи, труда и социального обеспечения: учебное пособие для вузов / А.М. Лушников, М.В. Лушникова, Н.Н. Тарусина. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2010.

9. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. В.Л. Гейхман. 9-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2013.

10. Петров А.Я. Трудовой договор: учебно-практическое пособие для магистров. М.: Юрайт, 2013.

11. Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора: монография. М.: Волтерс Клувер, 2010.

№ И-Л

1. Содержание, форма, порядок заключения трудового договора.

2. Васильев А.А. 15 января 2014 года был принят в общество с ограниченной ответственностью «Металлические конструкции» на должность электрогазосварщика 2 разряда, трудовой договор был заключен на неопределенный срок. 29 мая 2014 года А.А. Васильев в составе строительной бригады был направлен в командировку для выполнения работ по изготовлению металлических конструкций на объекте заказчика общества с ограниченной ответственностью «Металлические конструкции». 02 июня 2014 года, находясь в командировке, А.А. Васильев прибыл на место выполнения работы в состоянии алкогольного опьянения. В связи с обнаружением данного факта непосредственный руководитель А.А. Васильева, мастер И.С. Федоров отстранил работника от работы, составил докладную записку на имя начальника участка Ф.И. Сергеева о данном обстоятельстве. Кроме того, по факту нахождения А.А. Васильева в состоянии алкогольного опьянения И.С. Федоровым с участием двух работников общества с ограниченной ответственностью «Металлические конструкции» был составлен акт о нахождении работника в состоянии алкогольного

опьянения. Медицинские работники для освидетельствования А.А. Васильева не приглашались, поскольку место выполнения работ находилось далеко от населенных пунктов, в которых имеются медицинские организации. 03 июня 2014 года у А.А. Васильева были истребованы объяснения по факту его появления на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения 02 июня 2014 года. От дачи объяснений А.А. Васильев отказался. 09 июня 2014 года после возвращения из командировки А.А. Васильев был уволен из общества с ограниченной ответственностью «Металлические конструкции» в соответствии с подпунктом «б» пункта 6 части 1 статьи 81 Трудового кодекса РФ. Не согласившись с увольнением, А.А. Васильев обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании неполученной заработной платы за время вынужденного прогула. В качестве обоснования заявленных исковых требований А.А. Васильев указал, что в состоянии алкогольного опьянения 02 июня 2014 года на работе он не появлялся, акт о нахождении работника в состоянии алкогольного опьянения от 02 июня 2014 года был составлен И.С. Федоровым по причине неприязненных отношений с А.А. Васильевым, медицинские работники для проведения освидетельствования А.А. Васильева не приглашались. Какое решение должен вынести суд?

Нормативные, правоприменительные акты и литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. 2002. № 1 . Ст. 3.
2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.
3. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Новосибирского областного суда от 09 июля 2013 года по делу № 33-5287/2013. Доступ из СПС «Консультант Плюс».
4. Апелляционное определение судебной коллегии по гражданским делам Красноярского краевого суда от 19 июня 2013 года по делу № 33-5617. Доступ из СПС «Консультант Плюс».
5. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. К.Н. Гусова. 6-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект: ТК Велби, 2006.

6. Орловский Ю.П. Трудовое законодательство: актуальные вопросы, комментарии, разъяснения: практическое пособие / Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова, Л.А. Чиканова; отв. ред. Ю.П. Орловский. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2013.

№ М-Р

1. Изменение условий трудового договора.

2. Жаров С.П. 19 июня 2013 года был принят на работу в общество с ограниченной ответственностью «Снабженец» на должность заведующего складом строительных материалов, трудовой договор заключен на неопределенный срок. 06 августа 2014 года приказом директора общества с ограниченной ответственностью «Снабженец» была введена в действие новая редакция должностной инструкции заведующего складом строительных материалов. Новая редакция должностной инструкции предусматривала конкретизацию должностных обязанностей заведующего складом строительных материалов в части необходимости использования автоматизированного программного комплекса «Склад» по учету движения товарно-материальных ценностей на складе строительных материалов. 31 октября 2014 года С.П. Жаров был под роспись уведомен об изменении с 12 января 2015 года условий трудового договора в связи с принятием новой редакции должностной инструкции. 12 января 2015 года С.П. Жаров отказался работать в новых условиях, поскольку считал, что использование автоматизированного программного комплекса «Склад» – обязанность бухгалтера по материалам, тогда как он работал по должности заведующего складом строительных материалов. По данному обстоятельству работодателем С.П. Жарова был составлен соответствующий акт. 14 января 2015 года С.П. Жарову была предложена вакантная должность кладовщика, от которой С.П. Жаров отказался, что также подтверждено соответствующим актом от 17 марта 2015 года. Приказом от 17 марта 2015 года С.П. Жаров был уволен из общества с ограниченной ответственностью «Снабженец» по пункту 7 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора). С данным приказом С.П. Жаров был ознакомлен под роспись. Не согласившись с увольнением, С.П. Жаров обратился в суд с иском о признании приказа об увольнении недействительным,

о восстановлении на работе и о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. В обоснование исковых требований С.П. Жаров указал, что изменение должностной инструкции повлекло за собой изменение трудовой функции, поскольку на С.П. Жарова были возложены обязанности бухгалтера по материалам. В судебном заседании представитель общества с ограниченной ответственностью «Снабженец» возражал против удовлетворения требований С.П. Жарова, свои доводы основывал на том, что использование автоматизированного программного комплекса «Склад» повлекло лишь замену бумажного документооборота по учету движения товарно-материальных ценностей на складе строительных материалов электронным, трудовая функция С.П. Жарова не изменилась. Какое решение должен вынести суд?

Нормативные, правоприменительные акты и литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.
3. Определение судебной коллегии по гражданским делам Московского областного суда от 21 сентября 2010 года по делу № 33-18182. Доступ из СПС «Гарант».
4. Буянова М.О. Трудовые споры: учеб.-практ. пособие для юрид. вузов. М.: Проспект, 2006.
5. Воронина М.Ф. Трудовой договор: Справочник для работника, работодателя и кадровой службы. 2-е изд., перераб. и доп. СПб.: Изд. дом Герда, 2008.
6. Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу РФ / отв. ред. В.Л. Гейхман. 9-е изд., перераб. и доп. М.: Юрайт, 2013.
7. Оробец В.М. Трудовое право: учебное пособие для вузов / В.М. Оробец, Д.А. Яковлев. 2-е изд. СПб.: Питер, 2010.
8. Права работодателей в трудовых отношениях / О.В. Абрамова, И.В. Занданов, Т.Ю. Коршунова и др.; под ред. А.Ф. Нуртдиновой, Л.А. Чикановой. М.: Эксмо, 2009.

9. Пузаков С.Я. Трудовое законодательство РФ: практ. справочник. М.: Юрайт, 2011.

10. Рахматуллина Р.Н. Индивидуально-договорное регулирование заключения, изменения и прекращения трудового договора: монография. М.: Волтерс Клувер, 2010.

№ С-Я

1. Основания и порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

2. Соколова И.Д. работала в муниципальном дошкольном образовательном учреждении «Детский сад «Ромашка» по должности педагога-психолога. 03 марта 2015 года И.Д. Соколова написала заявление об увольнении из муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ромашка» по собственному желанию. Дата увольнения в указанном заявлении отсутствовала. 03 марта 2015 года И.Д. Соколова была уволена из муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ромашка» на основании пункта 3 части 1 статьи 77 Трудового кодекса РФ. В день увольнения И.Д. Соколовой была выдана трудовая книжка, с ней был произведен окончательный расчет, с приказом об увольнении И.Д. Соколова была ознакомлена под роспись. 05 марта 2015 года И.Д. Соколова подала в муниципальное дошкольное образовательное учреждение «Детский сад «Ромашка» заявление об отзыве поданного ей 03 марта 2015 года заявления об увольнении по собственному желанию. В отзыве заявления от 03 марта 2015 года ей было отказано, поскольку трудовой договор с И.Д. Соколовой уже был расторгнут. Не согласившись с отказом бывшего работодателя, И.Д. Соколова обратилась в суд с иском о признании приказа об увольнении недействительным, о восстановлении на работе и о взыскании заработной платы за время вынужденного прогула. Заявленные исковые требования И.Д. Соколова обосновала тем, что в нарушение требований статьи 80 Трудового кодекса РФ она была уволена из муниципального дошкольного образовательного учреждения «Детский сад «Ромашка» до истечения двухнедельного срока, предусмотренного указанной статьей. Какое решение должен вынести суд?

Нормативные, правоприменительные акты и литература

1. Трудовой кодекс Российской Федерации // СЗ РФ. 2002. № 1. Ст. 3.
2. Постановление Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» // Бюллетень Верховного Суда Российской Федерации. 2004. № 6.
3. Определение судебной коллегии по гражданским делам Московского городского суда от 31 августа 2010 года по делу № 33-24253. Доступ из СПС «Консультант Плюс».
4. Бойкова О.С. Новейшая судебная практика по трудовому законодательству с комментариями: [практическое пособие] / О.С. Бойкова, М.В. Филиппова. М.: ГроссМедиа: Российский Бухгалтер, 2008.
5. Желтов О.Б. Трудовое право: учебник для вузов. М.: Флинта: МПСИ, 2007.
6. Исайчева Е.А. Энциклопедия трудовых отношений. 2-е изд., перераб. и доп. М.: Альфа-Пресс, 2007.
7. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации: (постатейный) с практическими разъяснениями и постатейными материалами / авт. коммен. и сост. А.Б. Борисов. 3-е изд., перераб. и доп. М.: Книжный мир, 2008.
8. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под ред. Ю.П. Орловского. М.: «КОНТРАКТ–М», 2012.
9. Трудовое право России: учеб. для вузов / Отв. ред. Ю.П. Орловский, А.Ф. Нуртдинова. 2-е изд. М.: Контракт: Инфра-М, 2008.
10. Трудовое право: учебник для вузов / под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. 4-е изд., перераб. и доп. М.: Проспект, 2010.

ТЕСТЫ

(для самоконтроля)

1. Предметом трудового договора является:

- а) результат работ;
- б) трудовая функция;
- в) процесс труда;
- г) трудовая услуга.

2. Если в срочном трудовом договоре не определен его срок, то договор:

- а) является незаключенным;
- б) является недействительным;
- в) считается заключенным на неопределенный срок.

3. В соответствии с ТК РФ максимальный срок заключения срочного трудового договора составляет:

- а) три года;
- б) пять лет;
- в) семь лет;
- г) десять лет.

4. С лицами, обучающимися по очной форме обучения может быть заключен:

- а) только срочный трудовой договор;
- б) только трудовой не неопределенный срок;
- в) как срочный трудовой договор, так и трудовой договор на неопределенный срок.

5. Трудовой договор о работе по совместительству:

- а) это разновидность срочного трудового договора;
- б) это самостоятельный вид трудового договора;
- в) заключается для работы только на условиях внутреннего совместительства;
- г) заключается для работы исключительно на условиях внешнего совместительства;
- д) может заключаться для работы как на условиях внутреннего, так и внешнего совместительства.

6. Совмещение профессий согласно положениям ТК РФ осуществляется:

- а) на основании договора о работе по совместительству;
- б) на основании приказа (распоряжения) работодателя при наличии письменного согласия работника;
- в) на основании соглашения сторон;
- г) осуществляется по поручению работодателя при наличии письменного согласия работника.

7. Сторонами трудового договора являются:

- а) работники и работодатели;
- б) представители работодателя и работник;
- в) работодатель и работник;
- г) первичная профсоюзная организация и работодатель.

8. Если в трудовой договор стороны не включили необходимые сведения, то:

- а) недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора;
- б) стороны заключают дополнительное соглашение для устранения допущенной ошибки;
- в) стороны перезаключают трудовой договор;
- г) трудовой договор объявляется недействующим.

9. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор не позднее:

- а) трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;
- б) пяти рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;
- в) семи рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе;
- г) ТК РФ не устанавливает соответствующий срок.

10. Сторонами социального партнерства являются:

- а) комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- б) комиссии по разрешению трудовых споров;
- в) работники в лице профессиональных союзов;

- г) работники в лице уполномоченного ими представителя;
- д) работодатели в лице объединений работодателей;
- е) руководитель организации–работодателя.

11. Отпуск без сохранения заработной платы предоставляется:

- а) при уходе за ребенком до достижения им возраста 1,5 лет;
- б) при рождении ребенка;
- в) в случаях, определенных коллективным договором.

12. Замена отпуска денежной компенсацией:

а) допускается в отношении части отпуск, превышающей 28 календарных дней, за исключением случаев, установленных законодательством;

б) не допускается, за исключением выплаты компенсации за неиспользованный отпуск при увольнении.

13. Ежегодный основной отпуск:

а) может делиться на части, если продолжительность хотя бы одной из частей составляет не менее 14 рабочих дней;

б) не может делиться на части;

в) может делиться на части, если продолжительность хотя бы одной из частей составляет не менее 14 календарных дней;

г) может делиться на любое количество частей без ограничения их продолжительности каждой из частей;

д) может делиться на части, если продолжительность хотя бы одной из частей составляет не более 14 календарных дней.

14. В рабочее время не включаются перерывы:

а) для питания работника;

б) технический;

в) для обогрева;

г) для кормления ребенка.

15. Режим ненормированного рабочего дня:

а) устанавливается по соглашению сторон трудового договора;

б) устанавливается в отношении работников, замещающих должности, перечень которых определяется коллективным договором или локальным нормативным актом;

в) не может быть установлен для работников, принятых на работу в ночное время.

16. К поощрениям за труд трудовое законодательство относит:

- а) объявление благодарности;
- б) выдача премии;
- в) награждение ценным подарком, почетной грамотой;
- г) представление к званию лучшего по профессии;
- д) награждение нагрудными знаками;
- е) досрочное присвоение очередного звания.

17. При наложении на работника дисциплинарного взыскания он обязан дать письменные объяснения:

- а) в течение трёх календарных дней;
- б) в течение двух рабочих дней;
- в) в течение пяти дней.

18. К случаям незаконного лишения трудиться, за которые работодатель несет материальную ответственность перед работником по ст. 234 ТК РФ относятся:

- а) незаконное отстранение работника от работы, его увольнения или перевода на другую работу;
- б) отказ работодателя от исполнения или несвоевременного исполнения решения органа по рассмотрению трудовых споров или государственного правового инспектора труда о восстановлении работника на прежней работе;
- в) задержки работодателем выдачи работнику трудовой книжки, внесения в трудовую книжку неправильной или не соответствующей законодательству формулировки причины увольнения работника.

19. По общему правилу работник несет материальную ответственность:

- а) в пределах своего среднего месячного заработка;
- б) в пределах своего заработка;
- в) в пределах выплачиваемых премий.

20. Служебной командировкой признается:

- а) вахтовый метод работы;
- б) выезды в полевые экспедиции;
- в) поездка вне места постоянного жительства работника для выполнения служебного задания;
- г) поездка вне постоянного места работы работника для выполнения служебного поручения.

21. Для лиц, совмещающих работу с обучением, трудовое законодательство предусматривает следующие виды гарантий (компенсаций):

- а) компенсация стоимости проезда к месту обучения;
- б) отпуск для сдачи зачетов и экзаменов;
- в) установление режима неполного или сокращенного рабочего времени;
- г) запрет на работу в ночное время.

22. Занятыми считаются:

- а) граждане, работающие по трудовому договору;
- б) лица, зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- в) студенты очной формы обучения;
- г) домохозяйки;
- д) граждане–учредители (участники) коммерческих организаций.

ПРИМЕРНЫЙ ПЕРЕЧЕНЬ ВОПРОСОВ ДЛЯ ПОДГОТОВКИ К ЗАЧЕТУ

1. Предмет трудового права.
2. Метод трудового права.
3. Система законодательства по Трудовому Кодексу РФ. Общее и специальное законодательство.
4. Принцип свободы труда.
5. Принцип запрещения дискриминации в сфере труда.
6. Принцип запрещения принудительного труда.
7. Функции трудового права. Цели и задачи трудового законодательства.
8. Соотношение трудового права с другими отраслями права.
9. Понятие и виды источников трудового права. Локальные нормативные акты, их виды.
10. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов РФ в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.
11. Действие законов и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права во времени, в пространстве и по кругу лиц.
12. Понятие и виды субъектов трудового права.
13. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.
14. Трудовые правоотношения: понятие, содержание, основания возникновения, изменения и прекращения.
15. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми правоотношениями: понятие, виды, стороны, содержание.
16. Понятие, принципы и формы социального партнерства.
17. Уровни и органы социального партнерства.
18. Порядок ведения коллективных переговоров. Гарантии лицам, участвующим в коллективных переговорах.
19. Коллективный договор: понятие, стороны, содержание и срок действия.
20. Соглашения: понятие, виды, стороны, содержание и срок действия.
21. Участие работников в управлении организацией.
22. Ответственность сторон социального партнерства.

23. Понятие занятости. Круг граждан, считающихся занятыми.
24. Порядок и условия признания граждан безработными. Этапы и сроки регистрации безработных граждан.
25. Пособие по безработице: размер, условия и сроки выплаты.
26. Понятие подходящей и неподходящей работы. Общественные работы.
27. Трудовой договор: понятие, отличие от смежных договоров о труде. Значение разграничений между этими видами договоров. Обстоятельства, при которых гражданско-правовые договоры могут быть признаны трудовыми.
28. Порядок заключения трудового договора и вступления его в силу. Гарантии при заключении трудового договора. Оформление приема на работу.
29. Документы, предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка: форма, порядок ведения и хранения.
30. Содержание трудового договора.
31. Срок трудового договора. Срочный трудовой договор.
32. Испытание при приеме на работу.
33. Медицинские осмотры: понятие и виды. Последствия отказа от прохождения медицинских осмотров.
34. Переводы на другую работу: понятие и виды. Перемещение работника на другое рабочее место.
35. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда.
36. Порядок и условия временного перевода на другую работу. Перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением.
37. Основания и порядок отстранения работника от работы.
38. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Прекращение срочного трудового договора.
39. Расторжение трудового договора по инициативе работника.
40. Порядок расторжения трудового договора по инициативе работодателя: в случае ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем; в случае сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя.

41. Основания и порядок расторжения трудового договора за нарушение трудовой дисциплины.

42. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

43. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных ТК РФ или иным федеральным законом правил при заключении трудового договора.

44. Понятие и виды рабочего времени по нормам трудового законодательства.

45. Режим и учет рабочего времени по нормам трудового законодательства.

46. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени.

47. Понятие и виды времени отдыха. Перерывы в работе, включаемые и не включаемые в рабочее время, выходные и нерабочие праздничные дни.

48. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск: продолжительность, исчисление, порядок и очередность предоставления.

49. Ежегодный основной оплачиваемый отпуск: продление, перенесение, разделение отпуска на части, отзыв из отпуска; замена отпуска денежной компенсацией; реализация права на отпуск при увольнении.

50. Дополнительный оплачиваемый отпуск (продолжительность, суммирование отпусков с очередными отпусками, время использования). Удлиненные отпуска.

51. Отпуска без сохранения заработной платы.

52. Оплата труда: понятие и формы.

53. Формы и системы оплаты труда.

54. Тарифная система оплаты труда. Системы оплаты труда государственных (муниципальных) служащих и работников государственных и муниципальных учреждений.

55. Заработная плата: минимальный размер, порядок, место и сроки выплаты. Надбавки и доплата к заработной плате.

56. Удержания из заработной платы.

57. Исчисление средней заработной платы.

58. Оплата труда отдельных категорий работников: руководителей организации, их заместителей, главных бухгалтеров; работников, за-

нятых на тяжёлых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда.

59. Оплата при выполнении работ различной квалификации, при совмещении профессий (должностей), расширении зоны обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы.

60. Оплата сверхурочной работы, оплата труда в выходные и нерабочие праздничные дни, в ночное время.

61. Оплата труда при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей; при изготовлении продукции, оказавшейся браком; оплата времени простоя.

62. Расчет с работником при увольнении. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника.

63. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

64. Нормирование труда.

65. Гарантии и компенсации: понятие, виды, случаи предоставления.

66. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, другие служебные поездки и переезде на работу в другую местность.

67. Гарантии и компенсации работникам при исполнении ими государственных или общественных обязанностей.

68. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

69. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора. Выходное пособие.

70. Дисциплина труда: понятие, методы обеспечения, особенности правового регулирования. Правила внутреннего распорядка организации: понятие, порядок утверждения.

71. Поощрения: виды и порядок применения.

72. Дисциплинарный проступок. Дисциплинарные взыскания: понятие, виды, порядок применения и снятия.

73. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников.

74. Ученический договор: понятие, виды, содержание, срок, форма и действие.

75. Охрана труда: понятие и особенности правового регулирования. Основные направления государственной политики в области охраны труда.

76. Организация охраны труда.

77. Несчастные случаи, подлежащие расследованию и учету. Обязанности работодателя при несчастном случае.

78. Комиссии по расследованию несчастных случаев; сроки, порядок проведения расследования и оформления материалов расследования несчастных случаев.

79. Материальная ответственность сторон - общие положения: понятие, виды, условия наступления.

80. Материальная ответственность работодателя за ущерб, причиненный работнику: понятие и виды.

81. Ограниченная материальная ответственность работника. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника.

82. Индивидуальная и бригадная полная материальная ответственность работников.

83. Определение размера ущерба, причиненного работником, и порядок его взыскания.

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

85. Особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет.

86. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа.

87. Особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству.

88. Особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор сроком до двух месяцев.

89. Особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах.

90. Особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом.

91. Особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей - физических лиц.

92. Особенности регулирования труда надомников.

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

94. Особенности регулирования труда педагогических работников.

95. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций.

96. Способы защиты трудовых прав работников. Самозащита работниками трудовых прав.

97. Индивидуальные трудовые споры: понятие, стороны, органы, их рассматривающие, особенности правового регулирования порядка рассмотрения.

98. Комиссии по трудовым спорам: образование, компетенция и порядок работы.

99. Коллективные трудовые споры: понятие, органы, их рассматривающие, особенности правового регулирования порядка рассмотрения.

100. Порядок организации и проведения забастовки. Правовые последствия забастовок.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение № 1

ВЕЛИЧИНА ПРОЖИТОЧНОГО МИНИМУМА В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Период, за который исчислена величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации	Величина прожиточного минимума в целом по Российской Федерации (в руб.)			
	на душу населения	для трудоспособного населения	для пенсионеров	для детей
за II квартал 2016 года	9956	10722	8163	9861
за I квартал 2016 года	9776	10524	8025	9677
за IV квартал 2015 года	9452	10187	7781	9197
за III квартал 2015 года	9673	10436	7951	9396

**МИНИМАЛЬНЫЙ РАЗМЕР ОПЛАТЫ ТРУДА
В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**

Срок, с которого установлен минимальный размер оплаты труда	Сумма минимального размера оплаты труда (руб., в месяц)	Нормативный акт, установивший минимальный размер оплаты труда
с 1 июля 2016 г.	7 500	ст. 1 Федерального закона от 02.06.2016 № 164-ФЗ
с 1 января 2016 г.	6 204	ст. 1 Федерального закона от 14.12.2015 № 376-ФЗ
с 1 января 2015 г.	5965	ст. 1 Федерального закона от 01.12.2014 № 408-ФЗ
с 1 января 2014 г.	5554	ст. 1 Федерального закона от 02.12.2013 № 336-ФЗ

**РАЗМЕРЫ МИНИМАЛЬНОЙ И МАКСИМАЛЬНОЙ ВЕЛИЧИН
ПОСОБИЯ ПО БЕЗРАБОТИЦЕ**

Год, на который установлена	Величина пособия		Основание
	минимальная	максимальная	
на 2016 год	850 рублей	4900 рублей	Постановление Правительства РФ от 12.11.2015 № 1223
на 2015 год	850 рублей	4900 рублей	Постановление Правительства РФ от 17.12.2014 № 1382
на 2014 год	850 рублей	4900 рублей	Постановление Правительства РФ от 30.10.2013 № 973
на 2013 год	850 рублей	4900 рублей	Постановление Правительства РФ от 09.10.2012 № 1031

Учебное издание

*Кабытов Николай Петрович,
Максимкин Яков Александрович,
Малинина Любовь Юрьевна*

ТРУДОВОЕ ПРАВО РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Практикум

Публикуется в авторской редакции
Оформление выходных данных *Л.А. Кнохиновой*
Подготовка оригинал-макета *Т.В. Кондратьевой*

Подписано в печать 28.03.2017.
Формат 60x84/16. Бумага офсетная. Печать офсетная.
Печ. л. 10,25. Тираж 25 экз. Заказ № . Арт.-46.

ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ
АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
«САМАРСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени академика С.П. КОРОЛЕВА»
(Самарский университет)
443086, САМАРА, МОСКОВСКОЕ ШОССЕ, 34

Изд-во Самарского университета.
443086, Самара, Московское шоссе, 34