

Министерство сельского хозяйства Российской Федерации

Федеральное государственное бюджетное
образовательное учреждение
высшего профессионального образования

Государственный университет по землеустройству

Кафедра правоведения

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Практикум

Направление 030900.62 – «Юриспруденция»

(3 поколение)

Москва 2013

УДК 349.2
ББК 67.99

Подготовлено и рекомендовано к печати
кафедрой правоведения юридического факультета
Государственного университета по землеустройству
(протокол № 6 от 28 мая 2013 г.)

Утверждено к изданию методологической комиссией
юридического факультета
Государственного университета по землеустройству
(протокол № 5 от 28 мая 2013 г.)

Составитель:
кандидат юридических наук, доцент Гаврилина А.К.

Рецензент:
Зам. зав. кафедрой «Правоведения» доцент Матюшкин В.Ф.

УДК 349.2
ББК 67.99

Практикум по трудовому праву предназначен для проведения практических (семинарских) занятий со студентами, обучающимися в образовательных учреждениях высшего профессионального образования по специальности 030900.62 – «Юриспруденция».

© Государственный университет по землеустройству, 2013
© Гаврилина А.К., 2013

Содержание

Предисловие.....	4
Тема 1. Предмет, метод трудового права.....	5
Тема 2. Источники трудового права.....	11
Тема 3. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.....	17
Тема 4. Субъекты трудового права.....	21
Тема 5. Правовое положение профсоюзов в сфере труда.....	28
Тема 6. Трудовое правоотношение.....	33
Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда.....	38
Тема 8. Правовое регулирование трудоустройства.....	46
Тема 9. Трудовой договор.....	52
Тема 10. Защита персональных данных работника.....	75
Тема 11. Рабочее время	79
Тема 12. Время отдыха.....	85
Тема 13. Оплата труда и нормирование труда.....	94
Тема 14. Гарантии и компенсации.....	102
Тема 15. Дисциплина труда.....	111
Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора.....	118
Тема 17. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации.....	125
Тема 18. Охрана труда	130
Тема 19. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.....	137
Тема 20. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров.....	144
Тема 21. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров.....	159
Тема 22. Международно-правовое регулирование труда.....	165
Приложение	
Акты Международной организации труда.....	166
Постановления Пленума Верховного Суда РФ.....	192
Литература.....	234

Предисловие

Трудовое право является дисциплиной федерального компонента основной образовательной программы подготовки юриста.

Подготовленный в соответствии с программой курса «Трудовое право России», практикум предназначен для выработки у студентов умения толковать и применять законы и другие нормативные правовые акты; юридически правильно квалифицировать факты и обстоятельства; разрабатывать документы правового характера, осуществлять правовую экспертизу нормативных актов, давать квалифицированные юридические заключения и консультации; принимать правовые решения и совершать иные юридические действия в точном соответствии с законом; устанавливать факты правонарушений, предпринимать необходимые меры к восстановлению нарушенных прав; изучать законодательство и практику его применения, ориентироваться в специальной литературе.

Основополагающим нормативным правовым актом ко всем темам семинарских занятий является Конституция РФ, принятая 12 декабря 1993 года.

Подготовка к семинарскому занятию включает ознакомление с учебным материалом, дополнительной литературой, что позволяет изучить вопросы, включенные в план семинарского занятия, составляющие теоретическую основу темы семинара.

Изучая нормативные правовые акты, следует руководствоваться ст. 10 Трудового кодекса РФ, согласно которой общепризнанные принципы и нормы международного права и международные договоры Российской Федерации в соответствии с Конституцией РФ являются составной частью правовой системы Российской Федерации. Если международным договором Российской Федерации установлены другие правила, чем правила, предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, применяются правила международного договора.

Решение задачи должно быть последовательным. Ознакомившись с содержанием задачи, необходимо выяснить, в чем состоит основной вопрос, который необходимо решить. В частности, имеет ли место со стороны работодателя неправильное применение норм трудового законодательства или работодатель отказывается применить норму права, что влечет нарушение прав и законных интересов работников.

Следует отметить, что неправильное применение норм трудового законодательства может выражаться: в применении нормы, предназначенной для регулирования иных правоотношений, которые не являются предметом спора; нарушен порядок применения нормы права, например, не учтено мнение выборного профсоюзного органа и т.д. Предлагая решение задачи, необходимо его мотивировать со ссылкой на действующее законодательство. Большую роль в разрешении трудовых споров оказывают руководящие разъяснения постановлений Пленума Верховного Суда РФ, постановления (определения) Конституционного Суда РФ.

Тесты, включенные в практикум, позволяют студентам контролировать уровень усвоения учебного материала и при необходимости восполнить недостающие знания.

При подготовке к семинарским занятиям необходимо использовать учебную литературу, комментарии к трудовому законодательству, сложившуюся судебную практику, акты Международной организации труда, с которыми студенты могут ознакомиться в правовой системе Консультант Плюс.

Тема 1. Предмет, метод трудового права

Вопросы к теме

1. Понятие труда и предмет трудового права. Система общественных отношений, составляющих предмет трудового права. Трудовые отношения работников и иные, непосредственно связанные с ними отношения. Сфера действия норм трудового права. Функции трудового права.

2. Понятие метода трудового права. Особенности метода трудового права.

3. Система отрасли трудового права (общая часть отрасли трудового права, особенная часть отрасли трудового права). Система трудового законодательства. Система науки трудового права.

4. Отграничение трудового права от смежных отраслей права (гражданского права, административного права, права социального обеспечения).

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12. 2001 г.
2. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30 12. 2001 г.
3. ГПК РФ от 14 .11. 2002 г.
4. ГК РФ. Части: 1 (от 30.11.1994 г.), 2 (от 26.01.1996 г.), 3 (от 26.11. 2001 г.), 4 (от 18 .12. 2006 г.).
5. Закон РФ от 19.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации».
6. Федеральный закон от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
7. Федеральный закон от 25.07.2002 г. «Об альтернативной гражданской службе».
8. Федеральный закон от 27.05.2003 г. «О системе государственной службы Российской Федерации».
9. Федеральный закон от 27.07.2004 г. «О государственной гражданской службе Российской Федерации».
10. Федеральный закон от 2.03.2007 г. «О муниципальной службе в Российской Федерации».

Задача 1

Иванов купил земельный участок в г. Дмитрове для жилищного строительства. Организация «Домострой» в соответствии с заключенным договором привезла и поставила на участке коттедж. Для внутренней отделки коттеджа Иванов пригласил нигде не работающего Сидорова. С 20 марта он приступил к работе. После отделки каждой комнаты (всего их было 5) Иванов расплачивался с Сидоровым. Оплата производилась с учетом выполненного Сидоровым объема работ и затраченного им времени. Выполняя внутреннюю отделку веранды, 26 июня Сидоров упал, получив вывих плеча. В течение двух недель он не мог работать. Его временная нетрудоспособность была подтверждена листком нетрудоспособности, выданным городской поликлиникой. После окончания временной нетрудоспособности он 28 октября завершил отделку веранды. Иванов оплатил ему выполненную работу. Сидоров потребовал также оплатить ему период временной нетрудоспособности, поскольку его падение было вызвано ненадлежащим состоянием лестницы, которую предоставил Иванов. Лестница была очень старая, неустойчивая, поэтому сломалась, когда он на ней работал, что и привело к падению. Оплатить период временной нетрудоспособности Иванов отказался.

Сидоров обратился в суд с требованием обязать Иванова: оплатить период временной нетрудоспособности; выплатить компенсацию за неиспользованный отпуск, поскольку он работал у него более шести месяцев; оформить с ним заключение трудового договора.

Определите правомерность требований Сидорова. В каких правоотношениях находились Иванов и Сидоров?

Задача 2

В кафе «Престиж» работали 10 официанток. В связи с проведением в кафе банкетов в вечернее время, была приглашена Михайлова, в обязанности которой входило обслуживание банкетного зала. Директор кафе предупреждал ее о времени, когда предполагалось проведение банкета. Михайлова приходила в день проведения банкета и выполняла обязанности официантки. Каждую неделю проходило обычно 2–3 банкета.

Поскольку трудовой договор с ней не был заключен, она полагала, что тем самым ее права нарушены. С предложением оформить возникшие отношения надлежащим образом она обратилась к директору кафе, однако, получила отказ.

В каких правоотношениях с кафе находилась Михайлова?

Тест 1

В предмет отрасли трудового права входит регулирование отношений по:

- 1) заключению коллективного договора;
- 2) возмещению вреда, причиненного работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;
- 3) оплате отпуска по беременности и родам;
- 4) по рассмотрению трудовых споров в суде.

Тест 2

Трудовое право регулирует отношения по:

- 1) выплате пособия по временной нетрудоспособности;
- 2) разрешению спора в связи с неисполнением условия заключенного трудового договора о предоставлении однокомнатной квартиры по истечении двух лет работы;
- 3) возмещению ущерба, причиненного работодателем имуществу работника.

Тест 3

К трудовому праву не относится регулирование отношений по:

- 1) избранию выборного профсоюзного органа организации;

- 2) ответственности работодателя за непредоставление информации, необходимой для проведения коллективных договоров;
- 3) предоставлению работнику ежегодного отпуска.

Тест 4

Отрасль трудового права регулирует отношения по:

- 1) ответственности работодателя за необоснованный отказ от заключения соглашения;
- 2) возмещению расходов при переезде на работу в другую местность;
- 3) формированию банка данных о вакантных рабочих местах службой занятости населения.

Тест 5

В сферу регулирования отрасли трудового права входит регулирование отношений по:

- 1) ответственности работодателя за невыполнение обязательств по коллективному договору;
- 2) принятию положения об оплате труда работников организации;
- 3) предоставлению санаторно-курортного лечения работникам организации.

Тест 6

Трудовое право не регулирует отношения по:

- 1) направлению безработного гражданина службой занятости на обучение;
- 2) ответственности работодателя за уклонение от получения требований работников;
- 3) переводу работника на другую работу.

Тест 7

К какой отрасли права относится регулирование отношений, связанных с задержкой выплаты работникам заработной платы:

- 1) гражданское право;
- 2) трудовое право;
- 3) финансовое право;
- 4) гражданско-процессуальное право;
- 5) уголовное право.

Тест 8

К трудовому праву относится регулирование отношений по:

- 1) привлечению работодателя к ответственности за уклонение от участия в переговорах о заключении коллективного договора;

- 2) привлечению работника к полной материальной ответственности;
- 3) выплате компенсаций работнику в связи с привлечением его к исполнению государственных обязанностей в рабочее время;
- 4) проведению аттестации гражданского служащего в целях определения его соответствия замещаемой должности гражданской службы.

Тест 9

Трудовое право не регулирует отношения, связанные с:

- 1) проведением конкурса на замещение вакантной должности;
- 2) перемещением работника на другое рабочее место;
- 3) проведением общего собрания работников организации;
- 4) почасовой оплатой труда преподавателей образовательных учреждений высшего профессионального образования;
- 5) предоставлением консультационных услуг.

Тест 10

Какая отрасль (или отрасли) права регулирует правоотношения, в которых состоит работник, совмещающий работу с обучением в образовательном учреждении среднего профессионального образования:

- 1) гражданское право;
- 2) административное право;
- 3) трудовое право;
- 4) финансовое право;
- 5) право социального обеспечения.

Тест 11

Органами по рассмотрению трудовых споров являются:

- 1) посредник;
- 2) третейский суд;
- 3) районный (городской) суд;
- 4) примирительная комиссия;
- 5) выборный профсоюзный орган;
- 6) государственная инспекция труда;
- 7) мировой судья;
- 8) комиссия по регулированию социально-трудовых отношений.

Тест 12

Трудовое право как отрасль права соотносится с трудовым правом как отраслью законодательства, как:

- 1) форма и содержание;
- 2) содержание и форма.

Тест 13

Основными элементами системы трудового права как отрасли права являются:

- 1) статьи;
- 2) преамбулы;
- 3) указы Президента РФ;
- 4) постановления Правительства РФ;
- 5) институт нормирования труда.

Тест 14

Коллективно-договорное регулирование трудовых отношений осуществляется в следующих формах:

- 1) трудового договора;
- 2) соглашения;
- 3) локального нормативного акта;
- 4) коллективного договора.

Тест 15

Метод трудового права характеризуется следующими признаками:

- 1) договорное регулирование трудовых отношений;
- 2) локальное регулирование трудовых отношений;
- 3) централизованное регулирование трудовых отношений;
- 4) автономное регулирование трудовых отношений;
- 5) сочетание централизованного и локального регулирования трудовых отношений;
- 6) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений;
- 7) единство и дифференциация правового регулирования трудовых отношений;
- 8) участие представителей работников в установлении норм труда.

Тест 16

В особенную часть отрасли трудового права включены следующие институты:

- 1) коллективный договор;
- 2) охрана труда;
- 3) особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом;
- 4) самозащита работниками своих прав;
- 5) особенности регулирования труда отдельных категорий работников;
- 6) нормирование труда.

Тест 17

В общую часть отрасли трудового права включены следующие институты:

- 1) социальное партнерство;
- 2) исчисление сроков;
- 3) трудоустройство;
- 4) принципы трудового права;
- 5) локальные нормативные правовые акты;
- 6) работники в возрасте 18 лет – субъекты трудового права.

Тема 2. Источники трудового права

Вопросы к теме

1. Понятие и особенности источников трудового права. Классификация и виды источников трудового права. Система источников трудового права.

2. Разграничение полномочий между федеральными органами государственной власти и органами государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений.

3. Локальные нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права.

4. Нормы международного права – составная часть трудового законодательства Российской Федерации.

5. Единство и дифференциация трудового права. Роль постановлений Пленума Верховного Суда Российской Федерации в толковании и применении норм трудового законодательства.

6. Действие законов и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, во времени, пространстве, по кругу лиц. Исчисление сроков.

Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ.
2. ТК РФ от 30.12.2001 г.
3. Закон РФ от 19.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
5. Федеральный закон от 1.05.1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

6. Федеральный закон от 21.12. 2001 г. «О приватизации государственного и муниципального имущества».

7. Федеральный закон от 27.11.2002 г. «Об объединениях работодателей».

8. Федеральный закон от 26.10.2002 г. «О несостоятельности (банкротстве)».

9. Указ Президента РФ от 6.03.1997 г. «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера».

10. Указ Президента РФ от 21.05.2012 г. «О структуре федеральных органов исполнительной власти».

11. Постановление Совета Министров – Правительства РФ от 6.02.1993 г. «О новых нормах предельно допустимых нагрузок для женщин при подъеме и при перемещении тяжестей вручную».

12. Постановление Правительства РФ от 2.10.2002 г. «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

13. Постановление Правительства от 11.12.2002 г. «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

14. Постановление Правительства РФ от 31.05.2012 г. «Вопросы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации».

15. Постановление Минтруда России от 10.10.2003 г. «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

16. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.12.2010 г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами»».

17. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

18. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16 ноября 2006 г. «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

19. Всеобщая декларация прав человека. Принята Генеральной Ассамблеей ООН 10 декабря 1948 г.

20. Конвенция МОТ №105 1957 г. «Об упразднении принудительного труда».

Задача 1

Орган государственной власти субъекта РФ принял закон «Труд работников», в котором получили закрепление следующие положения:

- трудовой договор заключается на основании поданного работником письменного заявления о приеме на работу;
- трудовой договор расторгается по инициативе работодателя при длительной временной нетрудоспособности работника, длящейся более 6 месяцев;
- работодатель вправе применить следующие дисциплинарные взыскания – предупреждение, выговор, замечание, отстранение от работы;
- продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска составляет 30 календарных дней;
- ночным временем для несовершеннолетних является время с 21 часа до 8 часов.

Определите правомерность принятия субъектом РФ закона «Труд работников» и содержащихся в нем положений.

Задача 2

В соответствии со ст. 70 ТК срок испытания не может превышать 3 месяцев. В коллективном договоре организации срок испытания установлен 2 месяца. Правомерно ли такое сокращение срока испытания?

Тест 1

Определите, на каком уровне в иерархии нормативных правовых актов могут устанавливаться особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников:

- 1) ТК РФ;
- 2) федеральным законом;
- 3) указом Президента РФ;
- 4) постановлением Правительства РФ;
- 5) постановлением Министерства труда и социальной защиты РФ.

Тест 2

Относится ли к ведению федеральных органов государственной власти в сфере трудовых отношений и иных, непосредственно связанных с ними отношений, принятие федеральных законов и иных нормативных правовых актов, устанавливающих:

- порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора;

- порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками;
- тарифную систему оплаты труда работников государственных учреждений субъектов РФ;
- виды дисциплинарных взысканий;
- порядок и условия применения стимулирующих и компенсационных выплат в организациях, финансируемых из бюджета субъектов РФ.

Тест 3

В чью компетенцию входит решение вопроса о переносе выходных дней на другие дни недели:

- 1) Государственной Думы;
- 2) Президента РФ;
- 3) Правительства РФ;
- 4) Министерства труда и социальной защиты РФ .

Тест 4

К локальным нормативным актам относится:

- 1) положение о персонале;
- 2) приказ работодателя о премировании работников отдела организации труда за сложность и напряженность выполняемой работы;
- 3) приказ работодателя о повышении норм выработки на 10 процентов рабочим механического цеха;
- 4) график отпусков.

Тест 5

Уставы и положения о дисциплине для отдельных категорий работников устанавливаются:

- 1) Президентом РФ;
- 2) Правительством РФ;
- 3) Министерством труда и социальной защиты РФ;
- 4) федеральным законом.

Тест 6

Выдать предписание об отмене локального нормативного акта в силу его противоречия действующему законодательству могут:

- 1) государственный инспектор труда;
- 2) суд;
- 3) выборный профсоюзный орган;

4) прокурор.

Тест 7

Обязанность работодателя учесть мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации при принятии локального нормативного акта выражается в необходимости:

- 1) представить в выборный орган первичной профсоюзной организации мотивированный ответ;
- 2) внести изменения в принимаемый локальный нормативный акт;
- 3) провести дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Тест 8

Локальный нормативный акт, ухудшающий положение работников по сравнению с действующим трудовым законодательством может быть обжалован в:

- 1) суд;
- 2) государственную инспекцию труда;
- 3) выборный орган первичной профсоюзной организации;
- 4) комиссию по регулированию социально-трудовых отношений;
- 5) трудовой арбитраж.

Тест 9

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются:

- 1) Правительством РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- 2) Министерством труда и социальной защиты РФ;
- 3) Правительством РФ.

Тест 10

Перечни сезонных работ утверждаются:

- 1) Правительством РФ;
- 2) Министерством труда и социальной защиты РФ;
- 3) Российской трехсторонней комиссией по регулированию социально-трудовых отношений;
- 4) отраслевыми (межотраслевыми) соглашениями, заключаемыми на федеральном уровне социального партнерства.

Тест 11

Определите год принятия следующих постановлений Правительства РФ:

- 1) постановление Правительства РФ «Об утверждении Положения об организации общественных работ» (1995, 1997, 1999, 2000, 2010);
- 2) постановление Правительства РФ «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета» (1996, 1998, 2001, 2002, 2004);
- 3) постановление Правительства РФ «О трудовых книжках» (2001, 2002, 2003, 2004, 2008).

Тест 12

Укажите год принятия следующих указов Президента РФ:

- 1) Указ Президента РФ «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» (1994, 1997, 2006, 2010).
- 2) Указ Президента РФ «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера» (1993, 1994, 1997, 1998).

Тест 13

Укажите год принятия следующих законов:

- 1) Закон РФ «О занятости населения в Российской Федерации» (1990, 1991, 1996, 1999);
- 2) ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» (1995, 1998, 2001; 2003);
- 3) ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» (1992, 1994, 1996, 1999, 2000);
- 4) ФЗ «Об объединениях работодателей» (1993, 1995, 1998, 2000, 2002).

Тест 14

Положение о том, что споры о восстановлении на работе рассматриваются районным судом закреплено в:

- 1) ТК РФ;
- 2) ГПК РФ;
- 3) постановлении № 2 Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.04 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Тема 3. Основные принципы правового регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений

Вопросы к теме

1. Понятие и значение принципов трудового права.
2. Содержание основных принципов трудового права, их классификация.

Нормативные правовые акты

1. Конституция РФ.
2. ТК РФ от 30.12. 2001 г.
3. Закон РФ от 19.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
5. Федеральный закон от 27.11.2002 г. «Об объединениях работодателей».

Задача 1

В ст. 2 ТК закреплён принцип «защита от безработицы и содействие в трудоустройстве». Ст. 81 ТК определяет основания расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Определите, в каких случаях при увольнении работников по основаниям, названным в ст. 81 ТК, реализуется действие данного принципа.

Задача 2

Найдите в ТК статьи, положения которых отвечают принципу «сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений».

Задача 3

Согласно ст. 37 Конституции РФ «Труд свободен. Каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию».

Ст. 2 ТК закрепляет принцип «свободы труда, включая право на труд, который каждый свободно выбирает или на который свободно

соглашается, право распоряжаться своими способностями к труду, выбирать профессию и род деятельности».

Определите, являются ли приведенные положения идентичными по содержанию.

Найдите в ТК статьи, в которых реализуется принцип «свободы труда».

Тест 1

Какие из приведенных ниже положений признаются принципами правового регулирования трудовых отношений:

- 1) равенство прав и возможностей работников;
- 2) запрещение принудительного труда;
- 3) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 4) уважение и учет интересов сторон.

Тест 2

Какое действие работодателя относится к принудительному труду:

- 1) направление работника в командировку без его согласия;
- 2) перевод работника на вышестоящую должность с более высоким должностным окладом без его согласия;
- 3) выплата заработной платы не в полном размере.

Тест 3

К принудительному труду относится:

- 1) нарушение установленных сроков выплаты заработной платы;
- 2) предложение директора организации электромонтеру Новикову остаться сверхурочно и отремонтировать, в связи с аварией в организации, неисправную электропроводку, в противном случае, он будет подвергнут дисциплинарному взысканию и лишен премии;
- 3) привлечение одинокой матери, имеющей 10-летнего ребенка, к работе в ночное время без ее согласия.

Тест 4

Не является принудительным трудом:

- 1) направление работника в командировку без его согласия;
- 2) перевод на другую работу в связи с возникшими чрезвычайными обстоятельствами с 1 февраля по 15 марта;
- 3) выплата заработной платы не в полном размере.

Тест 5

К принципам правового регулирования трудовых и непосредственно связанных с ними отношений относятся:

- 1) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- 2) защита от безработицы;
- 3) равноправие сторон;
- 4) ответственность сторон за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений;
- 5) заинтересованность сторон в участии в договорных отношениях;
- 6) право на труд;
- 7) обеспечение каждого работника на справедливые условия труда;
- 8) контроль за выполнением принятых коллективных договоров, соглашений;
- 9) равноправие сторон;
- 10) содействие государства в укреплении и развитии социального партнерства;
- 11) обеспечение права работников на участие в управлении организацией;
- 12) обеспечение права на забастовку.

Тест 6

Дискриминацией является:

- 1) отказ в приеме на работу беременной женщине на должность учителя в общеобразовательную школу по основанию, что через 2 месяца она уйдет в отпуск по беременности и родам, а найти ей замену в течение учебного года будет крайне сложно;
- 2) отказ в приеме на работу Ковалевой на должность бухгалтера в АО «Вымпел», которое находится в г. Химки, по основанию, что она проживает в г. Челябинске и регистрации в г. Химки не имеет;
- 3) отказ лицу в возрасте 17 лет в заключении трудового договора о работе по совместительству.

Тест 7

Определите, какие принципы дисциплинарной ответственности названы в постановлении №2 Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации», лежащие в основе применения к работнику дисциплинарного взыскания:

- 1) законность;
- 2) демократизм;

- 3) равенство;
- 4) добросовестность;
- 5) соразмерность;
- 6) недопустимость злоупотребления правом;
- 7) вина;
- 8) обеспечение права работника на защиту;
- 9) гуманизм;
- 10) учет мнения представительного органа работников.

Тест 8

Принцип защиты от безработицы и содействие в трудоустройстве проявляется в:

- 1) обязанности работодателя уведомить работника в письменной форме не позднее чем за 2 месяца об изменении существенных условий трудового договора в связи с изменением организационных или технологических условий труда (ст. 74 ТК);
- 2) праве работодателя в случае простоя, возникшего по причинам организационного характера, перевести работника на срок до 1 месяца на не обусловленную трудовым договором работу;
- 3) обязанности работодателя при истечении срочного трудового договора в период беременности женщины продлить по ее заявлению срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (ст. 261 ТК);
- 4) праве работодателя заключить ученический договор.

Тест 9

Принцип свободы труда реализуется в:

- 1) праве работника расторгнуть трудовой договор по его инициативе;
- 2) обязанности работодателя получить согласие одного из родителей (опекуна, попечителя) и органа опеки и попечительства при заключении трудового договора с учащимся, достигшим возраста 14 лет;
- 3) увольнении работника в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу;
- 4) при прекращении трудового договора по основанию – истечение срока трудового договора.

Тест 10

Принцип обеспечения права каждого на защиту государством его прав и свобод, в том числе в судебном порядке, проявляется в:

- 1) праве работника обратиться с заявлением в суд;

2) праве работника обратиться с жалобой в государственную инспекцию труда;

3) рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже;

4) праве работников на забастовку.

Тест 11

Принцип обеспечения права каждого работника на своевременную и в полном размере выплату справедливой заработной платы реализуется в положении, согласно которому:

1) доля заработной платы, выплачиваемой в неденежной форме, не может превышать 20% от общей суммы заработной платы (ст.131 ТК);

2) заработная плата выплачивается не реже чем каждые полмесяца (ст. 136 ТК);

3) в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты заработной платы (ст. 142 ТК).

Тест 12

Принцип обеспечения права работников на участие в управлении организацией в предусмотренных законом формах проявляется:

1) в обязанности работодателя учесть мнение представительного органа работников при установлении стимулирующих доплат и надбавок;

2) в участии представителей работников и работодателей в досудебном порядке разрешения трудовых споров;

3) в праве представителей работников получать от работодателя информацию по вопросам профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации.

Тема 4. Субъекты трудового права

Вопросы к теме

1. Понятие субъекта трудового права. Правовой статус субъектов трудового права и его содержание.

2. Граждане как субъекты трудового права.

3. Работодатели (юридические и физические лица), объединения работодателей как субъекты трудового права.

4. Акционерные общества работников (народные предприятия) как субъекты трудового права.
5. Профессиональные союзы как субъекты трудового права.
6. Коллектив работников организации как субъект трудового права. Представительный орган работников.
7. Производственный совет как субъект трудового права.
8. Иные субъекты трудового права.

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12. 2001 г.
2. Закон РФ от 19.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
4. Федеральный закон от 19.07.1998 г. «Об особенностях правового положения акционерных обществ работников (народных предприятий)».
5. Федеральный закон от 27.11.2002 г. «Об объединениях работодателей».
6. Федеральный закон от 25.07.2002 г. «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».
7. Федеральный закон от 14.11.2002 г. «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».
8. Федеральный закон от 1.05.1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
9. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 г. «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости».

Задача 1

Отдел проектирования НИИ машиностроения находился на последнем этаже занимаемого институтом здания. В конце рабочего дня конструктор Исаев отдела проектирования обнаружил протечку на потолке. Поскольку рабочий день заканчивался, он решил сообщить об этом руководству института на следующий рабочий день.

Придя на следующий день на работу, он обнаружил, что в отделе проектирования находятся представители администрации, выясняющие причины проникновения воды в помещение. Шкафы, где хранились готовые проекты, столы, стулья, чертежные доски, компьютеры были в воде.

В связи с происшедшим Исаев пояснил, что уходя с работы вечером, он видел протечку на потолке, но полагал, что это не приведет к причинению ущерба имуществу института.

Директор института принял решение об объявлении Исаеву дисциплинарного взыскания, считая, что он не выполнил возлагаемые на него обязанности.

Оцените позицию директора института.

Тест 1

Работник может заключить трудовой договор с религиозной организацией по достижении возраста:

- 1) 14 лет;
- 2) 16 лет;
- 3) 18 лет;
- 4) 20 лет.

Тест 2

Лица в возрасте до 18 лет могут работать:

- 1) по совместительству;
- 2) при выполнении горных работ, строительстве метрополитенов, тоннелей;
- 3) жонглерами;
- 4) вахтовым методом.

Тест 3

Работник имеет право:

- 1) вести коллективные переговоры и заключать коллективные договоры;
- 2) создавать объединения работодателей;
- 3) незамедлительно сообщить работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества работодателя;
- 4) на предоставление ему работы, обусловленной трудовым договором;
- 5) на своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы.

Тест 4

Работник обязан:

- 1) получать трудовую книжку при прекращении трудового договора;
- 2) получать заработную плату в дни ее выдачи, установленные в организации;
- 3) в течение перерыва для отдыха и питания не выполнять свои должностные обязанности;
- 4) бережно относиться к имуществу сотрудников отдела, где он работает.

Тест 5

Работодатель обязан:

- 1) обеспечивать работников оборудованием, инструментами, необходимыми для исполнения трудовых обязанностей;
- 2) заключать коллективный договор;
- 3) посещать работника, если он временно нетрудоспособен и находится дома или на излечении в больнице;
- 4) отстранить бухгалтера от работы, появившегося на работе в болезненном состоянии, о чем свидетельствует высокая температура, сильный и продолжительный кашель, потеря голоса.

Тест 6

Работодатель вправе:

- 1) принимать локальные нормативные правовые акты;
- 2) в период забастовки принимать на работу других работников по срочному трудовому договору на время ее проведения;
- 3) требовать от работника предоставления характеристики с последнего места работы;
- 4) заключать трудовой договор с работником, направленным службой занятости на квотируемое рабочее место.

Тест 7

Работодатель обязан:

- 1) привлекать работника к дисциплинарной ответственности, если последний допустил нарушение трудовой дисциплины;
- 2) привлекать работника к материальной ответственности, если им причинен ущерб работодателю;
- 3) предоставить работникам работу, обусловленную трудовым договором;
- 4) обеспечить бытовые нужды работников, связанные с исполнением ими трудовых обязанностей.

Тест 8

Работодатель обязан:

- 1) созывать общее собрание работников организации;
- 2) поощрять работников за добросовестный труд;
- 3) вступать в объединения работодателей в целях представительства и защиты своих интересов;
- 4) не запрашивать информацию о состоянии здоровья работника, за исключением сведений, относящихся к возможности выполнения работником трудовой функции;
- 5) вести коллективные переговоры;
- 6) обеспечивать работникам равную оплату за труд равной ценности.

Тест 10

Общероссийское отраслевое объединение работодателей создается:

- 1) по согласованию с федеральным отраслевым министерством, находящимся в ведении Правительства РФ;
- 2) по предложению общероссийского отраслевого объединения профсоюзов;
- 3) с учетом мнения Министерства труда и социальной защиты РФ;
- 4) без разрешения органов государственной власти;
- 5) при участии Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Тест 11

Региональное объединение работодателей – объединение, созданное на добровольной основе работодателями и (или) их региональными отраслевыми, территориальными объединениями и осуществляющее свою деятельность на территории:

- 1) нескольких субъектов РФ;
- 2) не менее двух субъектов РФ;
- 3) одного субъекта РФ.

Тест 11

Объединения работодателей могут создаваться по признакам:

- 1) территориальному;
- 2) отраслевому;
- 3) территориально-отраслевому;
- 4)(укажите отсутствующий признак).

Тест 12

Объединение работодателей – форма некоммерческой организации, основанная на членстве:

- 1) работодателей – юридических и (или) физических лиц;
- 2) работодателей и органов государственной власти, органов местного самоуправления;
- 4) работодателей (юридических лиц);
- 5) работодателей (физических лиц).

Тест 13

Общероссийское объединение работодателей – объединение, созданное на добровольной основе общероссийскими отраслевыми (межотраслевыми), региональными (межрегиональными) объединениями работодателей и осуществляющее свою деятельность на территориях:

- 1) более половины субъектов РФ;
- 2) не менее двух третей субъектов РФ;
- 3) более трети субъектов РФ.

Тест 14

Взаимодействие объединений работодателей, профессиональных союзов и их объединений, органов государственной власти, органов местного самоуправления в сфере социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений осуществляется на основе принципов:

- 1) защита от безработицы и содействие в трудоустройстве;
- 2) сочетание государственного и договорного регулирования трудовых отношений;
- 3) равноправие сторон;
- 4) обеспечение права представителей профессиональных союзов осуществлять профсоюзный контроль за соблюдением трудового законодательства;
- 5) уважение и учет интересов сторон.

Тест 15

Объединение работодателей обязано:

- 1) формировать согласованную позицию членов объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений и отстаивать ее во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объеди-

нениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

2) вести в порядке, установленном федеральными законами, коллективные переговоры, заключать на согласованных условиях соглашения с профессиональными союзами и их объединениями;

3) осуществлять контроль за выполнением заключенных объединением работодателей соглашений;

4) отстаивать законные интересы и защищать права своих членов во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

5) принимать в установленном порядке участие в реализации мер по обеспечению занятости населения.

Тест 16

Объединение работодателей имеет право:

1) предоставлять профессиональным союзам и их объединениям, органам исполнительной власти, органам местного самоуправления имеющуюся у объединения работодателей информацию по социально-трудовым вопросам, необходимую для ведения коллективных переговоров в целях подготовки, заключения и изменения соглашений, контроля за их выполнением;

2) согласовывать с другими объединениями работодателей позицию объединения работодателей по вопросам регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений;

3) отчитываться перед своими членами о деятельности объединения работодателей в порядке и в сроки, которые предусмотрены уставом объединения работодателей;

4) отстаивать законные интересы и защищать права своих членов во взаимоотношениях с профессиональными союзами и их объединениями, органами государственной власти, органами местного самоуправления;

5) проводить консультации (переговоры) с профессиональными союзами и их объединениями, органами исполнительной власти, органами местного самоуправления по основным направлениям социально-экономической политики.

Тест 17

Работодатель, вступивший в объединение работодателей в период действия соглашений, заключенных этим объединением:

1) не отвечает за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных соглашениями;

2) несет ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных соглашениями, если это предусмотрено уставом объединения;

3) несет ответственность за нарушение или невыполнение обязательств, предусмотренных соглашениями.

Тема 5. Правовое положение профсоюзов в сфере труда

Вопросы к теме

1. Понятие профсоюзов, их задачи, функции. Нормативно-правовое регулирование деятельности профсоюзов.

2. Классификация прав профсоюзов. Право профсоюзов на осуществление контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов, содержащих нормы трудового права. Принятие решений работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Порядок учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, представляющего интересы работников организации при принятии локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права.

3. Гарантии прав профсоюзов. Обязанности работодателя по созданию условий для осуществления деятельности выборного органа первичной профсоюзной организации. Защита прав профсоюзов и ответственность за их нарушение.

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12. 2001 г.

2. Закон РФ от 19.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации».

3. Федеральный закон от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

Задача 1

Согласно ч. 1 ст. 123 ТК график отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. В организации «Стальпроект» общая численность работников составляет 184 человека. Действуют две первичные профсоюзные организации. Одна из них объединяет 52 работника, другая – 76 работников. Директор организации обратился к юрисконсульту с

вопросом – мнение какого выборного органа первичной профсоюзной организации ему следует учесть при утверждении графика отпусков ?

Какое разъяснение даст юрисконсульт?

Задача 2

При проведении профсоюзного собрания в организации «Садоводство» возникли два вопроса.

1) В каких случаях деятельность профсоюза может быть приостановлена или запрещена ?

2) Какой орган вправе приостановить или запретить деятельность профсоюза?

Мнения работников – членов профсоюза разделились. Одни из них полагали, что деятельность профсоюзной организации не может быть приостановлена или прекращена, поскольку профессиональные интересы работников нуждаются в представительстве и защите. Другие высказали мнение, что работодатель вправе приостановить деятельность профсоюзной организации, если выборный профсоюзный орган уклоняется от участия в принятии локальных нормативных актов.

Выскажите Ваше мнение по обсуждаемым вопросам.

Задача 3

Старший мастер Косарев работал на «Молокозаводе» с 1995 года. Членом профсоюза является с 1982 года. За допущенный прогул без уважительных причин уволен по инициативе работодателя в соответствии с подпунктом «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК. В связи с прекращением трудового договора по данному основанию исключен из членов профсоюза.

Определите правомерность такого исключения.

Может ли служить основанием для исключения из членов профсоюза увольнение работника в соответствии с п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК в связи с выходом на пенсию?

Задача 4

Согласно ст. 17 ФЗ от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности» для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей информацию по социально-трудовым вопросам.

Определите, обязан ли работодатель сообщать выборному органу первичной профсоюзной организации о:

- 1) численности работников;
- 2) наличии вакансий;

- 3) размере заработной платы каждого работника;
- 4) получаемой организацией прибыли;
- 5) численности несовершеннолетних работников; количестве временно нетрудоспособных; нарушениях членами профсоюза трудовой дисциплины;
- 6) основаниях прекращения трудового договора с работниками;
- 7) количестве денежных средств, которые будут выделены на расширение производства;
- 8) несовершеннолетних детях у работников.

Как часто выборный орган первичной профсоюзной организации может обращаться за интересующей его информацией? В течение какого срока работодатель обязан представить информацию?

Задача 5

Определите, какие вопросы решаются работодателем с учетом мнения, по заявлению, совместно, по согласованию, с согласия выборного первичной профсоюзной организации:

- 1) о нарушении руководителем организации, его заместителями условий коллективного договора;
- 2) заключение коллективного договора;
- 3) представление выборного органа первичной профсоюзной организации о снятии дисциплинарного взыскания с работника;
- 4) утверждение формы расчетного листка;
- 5) установление систем премирования, стимулирующих доплат и надбавок;
- 6) введение, пересмотр, замена норм труда;
- 7) увольнение работника, являющегося членом профсоюза, по сокращению численности работников организации;
- 8) увольнение руководителя выборного профсоюзного коллегиального органа, не освобожденного от основной работы, по основанию – несоответствие работника занимаемой должности вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 9) привлечение работника к сверхурочной работе;
- 10) составление графика сменности;
- 11) разделение рабочего дня на части.

В чем различие этих правомочий?

Тест 1

Каждый, осуществляющий трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для

защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов по достижении возраста:

- 1) 14 лет;
- 2) 15 лет;
- 3) 16 лет;
- 4) 18 лет.

Тест 2

Общероссийское объединение (ассоциация) профсоюзов – добровольное объединение общероссийских профсоюзов, территориальных объединений (ассоциаций) организаций профсоюзов, действующее на:

- 1) всей территории РФ;
- 2) территориях более половины субъектов РФ;
- 3) территории не менее двух третей субъектов РФ.

Тест 3

В случаях нарушения законодательства о труде профсоюзы вправе:

- 1) по просьбе членов профсоюза обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры;
- 2) по просьбе других работников обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры;
- 3) по собственной инициативе обращаться с заявлениями в защиту их трудовых прав в органы, рассматривающие трудовые споры.

Тест 4

Государственная регистрация профсоюза, объединения (ассоциации) профсоюзов, первичной профсоюзной организации в качестве юридического лица осуществляется в :

- 1) уведомительном порядке;
- 2) обязательном порядке;
- 3) Федеральной налоговой службе;
- 4) Министерстве юстиции РФ;
- 5) Федеральной службе по труду и занятости.

Тест 5

Для осуществления своей уставной деятельности профсоюзы вправе бесплатно и беспрепятственно получать от работодателей, их объединений (союзов, ассоциаций), органов государственной власти и органов местного самоуправления информацию по социально-трудовым вопросам, а именно:

- 1) о размере прибыли, получаемой ежегодно работодателем (работодателями);
- 2) о сроках повышения размера заработной платы работников;
- 3) о количестве работников пенсионного возраста;
- 4) о размере оплаты труда каждого работника;
- 5) об изменении формы собственности или организационно-правовой формы организации;
- 6) о полном или частичном приостановлении производства (работ), влекущее за собой сокращение количества рабочих мест.

Тест 6

Если деятельность профсоюза противоречит Конституции РФ, конституциям (уставам) субъектов РФ, федеральным законам, она может быть приостановлена на срок до шести месяцев или запрещена:

- 1) объединением работодателей;
- 2) правовой инспекцией труда профсоюзов;
- 3) трудовым арбитражем;
- 4) государственным инспектором труда;
- 5) Верховным Судом РФ;
- 6) Генеральным прокурором РФ;
- 7) Конституционным судом РФ.

Тест 7

Мнение выборного органа первичной профсоюзной организации учитывается при:

- 1) заключении трудового договора с работниками – членами профсоюза;
- 2) заключении письменного договора о коллективной бригадной материальной ответственности;
- 3) применении к руководителю организации дисциплинарного взыскания;
- 4) утверждении перечня работников с ненормированным рабочим днем;
- 5) установлении порядка введения суммированного рабочего времени;
- 6) составлении графика сменности;
- 7) образовании комиссии по трудовым спорам.

Тест 8

Необходимо учитывать мотивированное мнение выборного органа первичной профсоюзной организации в случаях:

1) увольнения работника, являющегося членом профсоюза, на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК (несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации);

2) привлечения работника, не являющегося членом профсоюза, к сверхурочной работе;

3) увольнения главного бухгалтера организации, являющегося заместителем руководителя выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, на основании п. 4 ч. 1 ст. 81 ТК (смена собственника имущества организации).

Тест 9

Ст. 372 ТК устанавливает порядок принятия локальных нормативных актов с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации. Можно ли в коллективном договоре предусмотреть, что принятие локальных нормативных актов, содержащих нормы трудового права, осуществляется:

- 1) по согласованию с представительным органом работников;
- 2) совместно с представительным органом работников;
- 3) с предварительного согласия представительного органа работников.

Тест 10

Система стимулирования труда (система премирования, стимулирующих доплат) устанавливается работодателем:

- 1) с учетом мнения представительного органа работников;
- 2) с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации;
- 3) по согласованию с выборным органом первичной профсоюзной организации.

Тема 6. Трудовое правоотношение

Вопросы к теме

1. Понятие трудового правоотношения. Стороны трудовых отношений. Содержание трудового правоотношения. Основные права и обязанности работника. Основные права и обязанности работодателя.

2. Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений.

3. Правоотношения, непосредственно связанные с трудовыми отношениями, по:

– организации труда и управлению трудом;

- трудоустройству у данного работодателя;
- профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;
- социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений;
- участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях;
- материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда;
- государственному контролю (надзору), профсоюзному контролю за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда) и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права;
- разрешению трудовых споров;
- обязательному социальному страхованию в случаях, предусмотренных федеральными законами.

4. Отличие трудового правоотношения от смежных правоотношений, связанных с применением труда.

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12. 2001 г.
2. Закон РФ от 19.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации» .
3. Федеральный закон от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».
4. Федеральный закон от 04.11.2002 г. «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях».
5. Постановление Правительства РФ от 14.07.1997 г. «Об утверждении Положения об организации общественных работ».
6. Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 г. «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы».

Задача 1

Володя Васильев, которому исполнилось 16 лет, был принят на работу в почтовое отделение почтальоном. В его обязанности входила доставка вечерних телеграмм. Поскольку он не успевал приготовить уроки и посещать спортивную секцию, эту обязанность выпол-

няла его сестра Надя Васильева, студентка пятого курса института машиностроения.

Надя Васильева приходила на почту, получала телеграммы для доставки и разносила их. По истечении шести месяцев работы она обратилась к начальнику почты с заявлением о предоставлении ей ежегодного оплачиваемого отпуска. В заявлении она указала, что поскольку она фактически была допущена до работы, следовательно, с ней возникли трудовые отношения.

Определите, кто является субъектом трудовых отношений, Володя или Надя?

Задача 2

Определите, что предшествует заключению трудового договора с лицами, замещающими должности научно-педагогических работников в высших учебных заведениях, а также должности декана факультета и заведующего кафедрой?

Могут ли трудовые отношения с названными лицами возникнуть на основании судебного решения?

Задача 3

Укажите, что является основанием возникновения трудовых отношений с:

- 1) учащимся, достигшим возраста 14 лет;
- 2) генеральным директором акционерного общества;
- 3) безработным, являющимся инвалидом 2 группы.

Задача 4

Кадровое агентство «Партнер» предъявило в суде исковое требование к обществу «Энерго» о взыскании задолженности по договору об оказании услуг по подбору персонала, в частности, менеджера Ларина.

Представитель общества «Энерго» в суде утверждал, что трудового договора с Лариным организация не заключала.

В ходе рассмотрения требования кадрового агентства суд пришел к выводу, что Ларин был фактически трудоустроен в обществе «Энерго», что подтверждалось показаниями Ларина и другими доказательствами.

Определите, какие другие факты, являющиеся доказательствами, могли быть приняты судом во внимание.

Может ли таким доказательством служить протокол осмотра интернет-страниц общества «Энерго», из которого видно, что Л. разме-

щал от своего имени в сети Интернет на сайте данной организации информацию об электромоторах?

Задача 5

В ст. 16 ТК РФ предусмотрено, что отношения, которые возникают в результате избрания и назначения на должность, характеризуются как трудовые отношения на основании трудового договора.

Как оформляются трудовые отношения с директором общества, являющимся его единственным участником?

Тест 1

Трудовые отношения возникают на основании:

- 1) решения комиссии по трудовым спорам о заключении трудового договора;
- 2) решения суда о восстановлении незаконного уволенного работника;
- 3) направления, выданного службой занятости безработной Сидоровой, имеющей двоих несовершеннолетних детей, к директору привокзального рынка о предоставлении ей работы по вакантной должности заведующей складом.

Тест 2

Трудовая функция работника – это:

- 1) обязанность выполнения работы;
- 2) продолжительность работы;
- 3) работа на должности директора организации;
- 4) комплекс специальных знаний, умений, навыков.

Тест 3

Вставьте недостающее слово.

Специальность – вид..... деятельности, усовершенствованной путем специальной подготовки; определенная область труда, знания.

Тест 4

В счет квоты, установленной на централизованном уровне, направляются на работу:

- 1) молодые специалисты;
- 2) лица предпенсионного возраста;
- 3) лица моложе 18 лет;
- 4) инвалиды 3 группы;

- 5) беременные женщины;
- 6) одинокие матери.

Тест 5

В соответствии с Федеральным законом от 08.05.1996 г. «О производственных кооперативах» председатель кооператива:

- 1) назначается на должность общим собранием членов кооператива;
- 2) утверждается на должность общим собранием членов кооператива;
- 3) избирается на должность общим собранием членов кооператива.

Тест 6

На основании Федерального закона от 26.12.1995 г. «Об акционерных обществах» единоличный исполнительный орган акционерного общества (директор, генеральный директор):

- 1) избирается на должность общим собранием акционеров;
- 2) утверждается на должность общим собранием акционеров;
- 3) назначается на должность общим собранием акционеров.

Тест 7

Согласно Федеральному закону от 08.02.1998 г. «Об обществах с ограниченной ответственностью» единоличный исполнительный орган общества (директор, президент):

- 1) назначается на должность общим собранием участников общества;
- 2) избирается на должность общим собранием участников общества;
- 3) утверждается на должность общим собранием участников общества.

Тест 8

Руководители представительств и филиалов:

- 1) назначаются на должность юридическим лицом;
- 2) избираются на должность ;
- 3) избираются по конкурсу.

Тест 9

В соответствии с Федеральным законом от 14.11.2002 г. «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях» руководитель унитарного предприятия (директор, генеральный директор):

- 1) назначается собственником имущества унитарного предприятия;
- 2) избирается по конкурсу, который проводится собственником имущества унитарного предприятия;

3) принимается на работу с согласия собственника имущества унитарного предприятия.

Тест 10

Прием на работу главного бухгалтера унитарного предприятия производится:

- 1) руководителем унитарного предприятия;
- 2) собственником унитарного предприятия по согласованию с руководителем унитарного предприятия;
- 3) руководителем унитарного предприятия по согласованию с собственником унитарного предприятия.

Тест 11

В соответствии с действующим законодательством в результате избрания по конкурсу осуществляется заключение трудового договора с:

- 1) научно-педагогическими работниками высших учебных заведений;
- 2) педагогическими работниками общеобразовательных учреждений;
- 3) деканом факультета;
- 4) заведующим кафедрой.

Тема 7. Социальное партнерство в сфере труда

Вопросы к теме

1. Понятие социального партнерства в сфере труда. Основные принципы социального партнерства. Стороны социального партнерства. Уровни социального партнерства. Формы социального партнерства.

2. Представители работников и работодателей в сфере социального партнерства.

3. Органы социального партнерства. Участие органов социального партнерства в формировании и реализации государственной политики в сфере труда.

4. Коллективные переговоры. Ведение коллективных переговоров. Порядок ведения коллективных переговоров. Урегулирование разногласий.

5. Понятие коллективного договора и его роль в современный период. Стороны коллективного договора. Содержание и структура коллективного договора. Порядок разработки проекта коллективного догово-

вора и его заключения. Изменение и дополнение коллективного договора. Действие коллективного договора. Регистрация коллективного договора. Контроль за выполнением коллективного договора. Ответственность за нарушение или невыполнение коллективного договора.

6. Понятие соглашения. Виды соглашений. Содержание и структура соглашения. Порядок разработки проекта соглашения и его заключения. Действие соглашения. Изменение и дополнение соглашения. Регистрация соглашения. Контроль за выполнением соглашения. Ответственность за нарушение или невыполнение соглашения.

7. Участие работников в управлении организацией. Право работников на участие в управлении организацией. Основные формы участия работников в управлении организацией.

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12. 2001 г.
2. Закон РФ от 19.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации».
3. Федеральный закон от 01.05.1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».
4. Федеральный закон от 24.11.1995 г. «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации».
5. Федеральный закон от 27.11.2002 г. «Об объединениях работодателей».
6. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2011–2013 годы.

Задача 1

Работодатель направил уведомление представительному органу работников, содержащее предложение заключить коллективный договор. Представительный орган работников в течение 7 календарных дней в коллективные переговоры не вступил.

Что может сделать работодатель для того, чтобы представительный орган работников вступил в коллективные переговоры?

Задача 2

В объединении «Никольская мануфактура», в связи с подготовкой и заключением коллективного договора между представительным органом работников, выборным профсоюзным органом и директором «Никольской мануфактуры», возникло разногласие о возможности заключения в объединении нескольких коллективных договоров. По

мнению директора, должен заключаться только один коллективный договор, поскольку в организации единый коллектив и трудовое законодательство распространяется на всех работников.

Руководитель выборного профсоюзного органа настаивал на том, что работники, являющиеся членами профсоюза, вправе заключить отдельный коллективный договор, защищающий их профессиональные интересы.

Представительный орган работников возражал против заключения одного коллективного договора и настаивал на том, чтобы в каждом филиале и представительстве заключался коллективный договор, так как объединение имеет 2 филиала и одно представительство в других городах.

Красильный и платочный цеха объединения располагаются на расстоянии 5 километров от объединения, поэтому представительные органы работников данных цехов обратились к руководителю объединения в письменной форме с предложением о начале коллективных переговоров с целью заключения коллективного договора.

Определите, как следует поступить директору объединения.

Задача 3

Между работниками камвольного комбината «Октябрь» возник спор о том, на какой срок могут заключаться соглашения.

Были высказаны следующие мнения:

– срок Генерального соглашения между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ определяется сторонами, поскольку законодателем он не ограничен;

– срок отраслевого регионального соглашения не может превышать 3 года;

– срок территориального соглашения не может превышать 2 года.

Определите правомерность высказанных мнений.

Задача 4

Какие принципы, из перечисленных ниже, являются принципами социального партнерства:

- 1) обеспечение права работников и работодателей на объединение для защиты своих прав и интересов;
- 2) защита от безработицы;
- 3) равноправие сторон;
- 4) ответственность сторон за невыполнение по их вине коллективных договоров, соглашений.

Раскройте их содержание. Найдите в ТК РФ нормы, в которых проявляется действие данных принципов.

Задача 5

Определите, какие положения из приведенных ниже следует отнести к принципам социального партнерства :

- 1) запрещение дискриминации в сфере труда;
- 2) содействие в трудоустройстве;
- 3) соблюдение сторонами и их представителями трудового законодательства и иных нормативных актов, содержащих нормы трудового права;
- 4) полномочность представителей сторон.

Раскройте содержание их содержание. Определите правовые последствия нарушения данных принципов.

Тест 1

Не относятся к принципам социального партнерства:

- 1) равенство прав и возможностей работников;
- 2) запрещение принудительного труда;
- 3) свобода выбора при обсуждении вопросов, входящих в сферу труда;
- 4) уважение и учет интересов сторон.

Тест 2

Формами социального партнерства являются:

- 1) проведение общего собрания работников организации;
- 2) учет мотивированного мнения выборного профсоюзного органа при расторжении трудового договора по сокращению штата с работником, являющимся членом профессионального союза;
- 3) участие представителей работников и работодателя в деятельности комиссия по трудовым спорам.

Тест 3

В организации может заключаться:

- 1) один коллективный договор;
- 2) несколько коллективных договоров;
- 3) коллективный договор в организации и коллективные договоры в ее филиалах, представительствах, обособленных структурных подразделениях.

Тест 4

Коллективный договор заключается:

- 1) руководителем организации и представительным органом работников;

- 2) работниками и работодателем в лице их представителей;
- 3) руководителем организации и общим собранием работников.

Тест 5

Срок действия соглашения:

- 1) не может превышать 3 года;
- 2) не может превышать 5 лет;
- 3) определяется соглашением сторон, поскольку срок законодателем не ограничен.

Тест 6

Со дня начала коллективных переговоров стороны должны подписать коллективный договор в течение:

- 1) 3 месяцев;
- 2) 2 месяцев;
- 3) срока, определенного сторонами коллективных переговоров.

Тест 7

Формами участия работников в управлении организацией являются:

- 1) проведение забастовки;
- 2) проведение общего собрания работников организации;
- 3) участие в разработке и принятии коллективного договора;
- 4) получение от работодателя информации по вопросам, непосредственно затрагивающим интересы работников.

Тест 8

Формирование единого представительного органа для ведения коллективных переговоров при наличии в организации двух и более первичных профсоюзных организаций, объединяющих в совокупности более половины работников данного работодателя, осуществляется на основе:

- 1) паритетности;
- 2) пропорционального представительства в зависимости от численности членов профсоюза;
- 3) по соглашению первичных профсоюзных организаций.

Тест 9

При проведении в организации коллективных переговоров, когда первичная профсоюзная организация объединяет менее половины работников, представителями работников могут быть:

- 1) профсоюзная организация;

- 2) работники организации;
- 3) профсоюзная организация и работники организации;
- 4) иной представитель.

Тест 10

Участники коллективных переговоров, разгласившие сведения, относящиеся к охраняемой законом тайне (государственной, служебной, коммерческой и иной), привлекаются к ответственности:

- 1) дисциплинарной;
- 2) материальной;
- 3) административной;
- 4) гражданско-правовой;
- 5) уголовной.

Тест 11

В течение какого срока со дня получения соответствующего запроса стороны представляют друг другу имеющуюся у них информацию для ведения коллективных переговоров:

- 1) 2 недели;
- 2) 1 месяц;
- 3) 1 неделя.

Тест 12

Лица, участвующие в коллективных переговорах, подготовке проекта коллективного договора, соглашения, освобождаются от основной работы:

- 1) с сохранением среднего заработка;
 - 2) с сохранением тарифной ставки.
- Они освобождаются от работы на срок:*

- 3) определяемый соглашением сторон;
- 4) не более 3 месяцев;
- 5) определяемый соглашением сторон, но не более 3 месяцев.

Тест 13

В коллективный договор могут включаться положения, определяющие:

- 1) систему оплаты труда работников;
- 2) создание дополнительного органа по рассмотрению индивидуальных трудовых споров в организации, помимо комиссии по трудовым спорам;
- 3) установление в организации ночного времени с 11.00 часов до 5.00 часов;

4) применение к работнику дисциплинарного взыскания в виде строгого выговора;

5) гарантии работникам предпенсионного возраста, например, запрещение увольнения работников по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК за 2 года до достижения ими возраста нетрудоспособности.

Тест 14

При расторжении трудового договора с руководителем организации коллективный договор:

1) сохраняет свое действие по соглашению между новым руководителем и представительным органом работников;

2) сохраняет свое действие по предложению представительного органа работников;

3) сохраняет свое действие.

Тест 15

При смене формы собственности организации коллективный договор сохраняет свое действие со дня перехода права собственности в течение:

1) 3 месяцев;

2) 6 месяцев;

3) срока, определяемого соглашением представительного органа работников и руководителя организации.

Тест 16

Заключение и изменение соглашений, требующих бюджетного финансирования, осуществляются сторонами:

1) после принятия проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения;

2) до подготовки проекта соответствующего бюджета на финансовый год, относящийся к сроку действия соглашения.

Тест 17

Соглашение подписывается (вставить слова).

Тест 18

Генеральное соглашение устанавливает..... регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне (вставить слова).

Тест 19

Соглашения могут быть:

1) односторонними;

- 2) двусторонними;
- 3) трехсторонними;
- 4) четырехсторонними.

Тест 20

Коллективный договор направляется на уведомительную регистрацию:

- 1) представительным органом работников;
- 2) работодателем;
- 3) работодателем и представительным органом работников.

Тест 21

Уведомительная регистрация соглашения является:

- 1) обязательной;
- 2) не обязательной.

Тест 22

Коллективный договор регистрируется в:

- 1) профсоюзных органах;
- 2) органах по труду;
- 3) местных органах самоуправления;
- 4) органах государственной регистрации.

Тест 23

Контроль за выполнением коллективного договора осуществляет:

- 1) прокурор;
- 2) органы по труду;
- 3) государственная инспекция труда;
- 4) стороны социального партнерства;
- 5) правовая инспекция профсоюзов.

Тест 24

Генеральным соглашением между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2011–2013 годы признано целесообразным ратифицировать следующие конвенции МОТ:

- 1) № 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» (1974 г.);
- 2) №158 «О прекращении трудовых отношений по инициативе предпринимателя» (1982 г.);
- 3) № 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени (1994 г.);
- 4) № 177 «О надомном труде» (1996 г.);

5) № 184 «О безопасности и гигиене труда в сельском хозяйстве» (2001 г.).

Тест 25

Необоснованный отказ от заключения коллективного договора представителями работников:

- 1) влечет дисциплинарную ответственность;
- 2) влечет административную ответственность;
- 3) влечет материальную ответственность;
- 4) не влечет правовой ответственности.

Тест 26

Уклонение лица, представляющего работодателя, от участия в переговорах об изменении коллективного договора влечет:

- 1) дисциплинарную ответственность;
- 2) административную ответственность;
- 3) гражданско-правовую ответственность.

Тема 8. Правовое регулирование трудоустройства

Вопросы к теме

1. Понятие занятости. Виды занятости. Понятие трудоустройства.
2. Порядок и условия признания граждан безработными. Подходящая и неподходящая работа.
3. Правовой статус безработного.
4. Участие работодателей в обеспечении занятости населения.
5. Особенности трудоустройства некоторых категорий граждан.

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12. 2001 г.
2. Закон РФ от 19.04.1991 г. «О занятости населения в Российской Федерации».
3. Постановление Правительства РФ от 14.07.1997 г. «Об утверждении Положения об организации общественных работ».
4. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 г. «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости».
5. Постановление Правительства РФ от 07.09.2012 г. «О порядке регистрации граждан в целях поиска подходящей работы, регистрации безработных граждан и требованиях к подбору подходящей работы».

6. Постановление Минтруда России от 21.07.1997 г. «Об утверждении Положения о порядке оказания гражданам содействия в трудоустройстве в другой местности».

7. Приказ Минтруда России от 29.06.2012 г. «Об утверждении Административного регламента предоставления государственной услуги по осуществлению социальных выплат гражданам, признанным в установленном порядке безработными».

Задача 1

Семина признан безработным. По его желанию он направлен на общественные работы. Поскольку оплата труда на общественных работах была выше выплачиваемого ему размера пособия по безработице, служба занятости приостановила выплату пособия по безработице.

Определите правомерность действий службы занятости.

Для каких категорий безработных граждан общественная работа признается подходящей работой?

Раскройте содержание понятия «подходящая работа».

Задача 2

Гражданка Качан признана безработной. Ей назначено пособие по безработице. В сентябре Качан исполнилось 54 года и она обратилась в орган службы занятости с заявлением о желании досрочно выйти на пенсию по старости. В заявлении она указала, что служба занятости не может ей найти подходящую работу, необходимый страховой стаж у нее есть, размер предполагаемой пенсии у нее будет выше выплачиваемого пособия по безработице.

Как следует поступить службе занятости?

Как определяется продолжительность выплаты пособия по безработице лицам, имеющим страховой стаж для назначения пенсии по старости, превышающий необходимый для выхода на пенсию по старости?

Задача 3

Гражданин Петренко, имеющий статус безработного, достиг возраста нетрудоспособности – 60 лет. За назначением трудовой пенсии по старости в территориальный орган пенсионного фонда он не обратился, поскольку для назначения полной трудовой пенсии ему необходимо было отработать еще 2 года.

Определите, какие действия в отношении Петренко предпримет орган службы занятости.

Тест 1

Выплата пособия по безработице может быть приостановлена на срок до трех месяцев в случаях увольнения с последнего места работы по основаниям:

- 1) расторжение трудового договора по инициативе работника;
- 2) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 3) совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- 4) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 5) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 6) неизбрание на должность;
- 7) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 8) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

Тест 2

Государство гарантирует безработным:

- 1) выплату пособия по безработице;
- 2) выплату пособия по временной нетрудоспособности в период его временной нетрудоспособности;
- 3) выплату стипендии в период профессиональной подготовки, повышения квалификации, переподготовки по направлению органов службы занятости;
- 4) возможность участия в оплачиваемых общественных работах;
- 5) возмещение затрат в связи с добровольным переездом в другую местность для трудоустройства по предложению органов службы занятости;
- 6) направление на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

Тест 3

Работодатели обязаны ежемесячно представлять органам службы занятости информацию о:

- 1) применении в отношении данного работодателя процедур о несостоятельности (банкротстве);
- 2) наличии вакантных рабочих мест (должностей);
- 3) выполнении квоты для приема на работу лиц предпенсионного возраста;
- 4) количестве уволенных работников.

Тест 4

Подходящей не может считаться работа, если предлагаемый заработок ниже:

- 1) среднего заработка гражданина, исчисленного за последние три месяца по последнему месту работы;
- 2) величины прожиточного минимума, исчисленного в субъекте РФ;
- 3) величины размера, определяемого Правительством РФ;
- 4) среднего заработка, исчисленного в субъекте РФ.

Тест 5

Занятость – это деятельность граждан, связанная с удовлетворением личных и....., не противоречащая законодательству РФ и приносящая, как правило, им заработок, ...

Тест 6

Занятыми считаются граждане:

- 1) осуществляющие предпринимательскую деятельность;
- 2) заключившие договор комиссии;
- 3) проходящие альтернативную гражданскую службу;
- 4) проходящие обучение в 10 классе в очном общеобразовательном учреждении;
- 5) имеющие акции в ОАО «Нефть»;
- 6) временно нетрудоспособные;
- 7) являющиеся членами потребительского кооператива;
- 8) зарегистрированные в качестве индивидуальных предпринимателей;
- 9) осужденные по решению суда к исправительным работам без лишения свободы.

Тест 7

Безработными признаются граждане:

- 1) трудоспособные, не имеющие работы и заработка;
- 2) признанные инвалидами;
- 3) достигшие возраста 16 лет;
- 4) достигшие возраста 15 лет;
- 5) достигшие возраста: женщины – 55 лет, мужчины – 60 лет;
- 6) которым в соответствии с законодательством РФ назначена трудовая пенсия по старости;
- 7) зарегистрированные в органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, ищут работу и готовы приступить к ней;
- 8) отказавшиеся в течение 10 дней со дня их регистрации в органах службы занятости от одного варианта подходящей работы.

Тест 8

Для регистрации в целях поиска подходящей работы безработные граждане представляют в учреждения службы занятости по месту жительства:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) справку о среднем заработке (доходе, денежном довольствии) за последние три месяца по последнему месту работы (службы), выданную в установленном порядке;
- 3)
- 4)
- 5) инвалиды в дополнение к указанным документам предъявляют

Заполните пропуски, указывая на документы, представляемые гражданами в соответствии с Законом РФ «О занятости населения в Российской Федерации».

Тест 9

Граждане вправе обжаловать решения, действия или бездействие органов службы занятости и их должностных лиц в:

- 1) вышестоящий орган службы занятости, а после в суд;
- 2) в районный суд;
- 3) вышестоящий орган службы занятости, а также в суд;
- 4) мировому судье.

Тест 10

Для граждан, впервые ищущих работу (ранее не работавших) каждый период выплаты пособия по безработице не может превышать:

- 1) 6 месяцев подряд в течение 18 календарных месяцев;

2) 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 12 календарных месяцев;

3) 12 месяцев подряд в течение 18 календарных месяцев;

4) 6 месяцев в суммарном исчислении в течение 10 календарных месяцев.

Тест 11

Размеры минимальной и максимальной величин пособия по безработице определяются:

1) Законом о занятости населения в РФ;

2) постановлением Правительства РФ;

3) постановлением Министерства труда и социальной защиты РФ;

4) Генеральным соглашением, заключаемым на федеральном уровне.

Тест 12

Минимальный размер пособия по безработице составляет:

1) минимальный размер оплаты труда, установленный федеральным законом;

2) величину прожиточного минимума трудоспособного населения, определяемого в субъекте РФ;

3) 50% величины прожиточного минимума трудоспособного населения, определяемого на уровне РФ;

4) конкретную денежную сумму, устанавливаемую в определенном порядке (например, 720 руб., 850 руб.).

Тест 13

В случае отказа в приеме на работу гражданина, направленного службой занятости, работодатель делает в направлении службы занятости отметку о:

1) дне явки гражданина;

2)

Тест 14

Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации безработных граждан могут осуществляться по направлению органов службы занятости, если:

1).....

2) невозможно подобрать подходящую работу из-за отсутствия у гражданина необходимой профессиональной квалификации;

3) необходимо изменить профессию (специальность, род занятий) в связи с отсутствием работы, отвечающей имеющимся у гражданина профессиональным навыкам;

4).....

Тест 15

Гражданин сохраняет статус безработного при прохождении профессиональной подготовки, повышении квалификации или переподготовки по направлению органов службы занятости с выплатой стипендии:

- 1) да;
- 2) нет.

Тест 16

Максимальная удаленность подходящей работы от места жительства безработного определяется с учетом развития сети общественного транспорта в данной местности:

- 1) органами местного самоуправления;
- 2) органами службы занятости;
- 3) объединением работодателей;
- 4) территориальным соглашением.

Тест 17

Гражданин, имеющий направление органов службы занятости, обладает преимущественным правом на поступление на работу по сравнению с гражданином, непосредственно обратившимся к работодателю по поводу приема на работу:

- 1) да;
- 2) нет.

Тема 9. Трудовой договор

Вопросы к теме

1. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора. Содержание трудового договора. Обязательные и дополнительные условия трудового договора. Срок трудового договора. Срочный трудовой договор. Работа по совместительству. Совмещение профессий (должностей). Расширение зон обслуживания, исполнение обязанностей временно отсутствующего работника.

2. Возраст, с которого допускается заключение трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора. Документы,

предъявляемые при заключении трудового договора. Трудовая книжка. Форма трудового договора. Оформление приема на работу. Медицинское освидетельствование при заключении трудового договора. Испытание при приеме на работу. Результат испытания при приеме на работу.

3. Вступление трудового договора в силу. Аннулирование трудового договора.

4. Запрещение требовать выполнения работы, не обусловленной трудовым договором. Изменение определенных сторонами условий трудового договора. Перевод на другую работу. Перемещение. Временный перевод на другую работу. Перевод работника на другую работу в соответствии с медицинским заключением. Изменение определенных сторонами условий трудового договора по причинам, связанным с изменением организационных или технологических условий труда. Отстранение от работы.

5. Трудовые отношения при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности организации, ее реорганизации.

6. Основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по соглашению сторон. Расторжение срочного трудового договора.

7. Расторжение трудового договора по инициативе работника (по собственному желанию). Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Обязательное участие выборного профсоюзного органа первичной профсоюзной организации в рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя.

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

9. Прекращение трудового договора вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом или иным федеральным законом правил при заключении трудового договора.

10. Оформление увольнения работников. Выдача трудовой книжки и копий документов, связанных с работой.

11. Особенности заключения, изменения и прекращения трудового договора с некоторыми категориями работников (с бывшими государственными, муниципальными служащими; с дистанционными работниками и др.).

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12.2001 г.

2. Закон РФ от 21.07.1993 г. «О государственной тайне».
3. Федеральный закон от 13.12.1996 г. «Об оружии».
4. Воздушный кодекс Российской Федерации от 19.03.1997 г.
5. Федеральный закон от 26.10.2002 г. «О несостоятельности (банкротстве)».
6. Федеральный закон от 25.07.2002 г. «Об альтернативной гражданской службе».
7. Федеральный закон от 25.07.2002 г. «О правовом положении иностранных граждан в Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 29.07.2004 г. «О коммерческой тайне».
9. Федеральный закон от 09.02.2007 г. «О транспортной безопасности».
10. Федеральный закон от 06.04.2011 г. «Об электронной подписи».
11. Указ Президента от 6.03.1997 г. «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера».
12. Постановление Совета Министров – Правительства РФ от 5.02.1993 г. «Об организации работы по содействию занятости в условиях массового высвобождения».
13. Постановление Правительства РФ от 23.09.2002 г. «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источником повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».
14. Постановление Правительства РФ от 16.04.2003 г. «О трудовых книжках».
15. Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 г. «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации».
16. Постановление Правительства РФ от 24.05.2012 г. «Об утверждении Правил проверки соответствия знаний и умений лица, принимаемого на подземные работы, соответствующим квалификационным требованиям».
17. Постановление Минтруда России от 14.07.1993 г. «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора (кон-

тракта) в письменной форме и примерной формы трудового договора (контракта)».

18. Постановление Минтруда России от 10 октября 2003 г. «Об утверждении Инструкции по заполнению трудовых книжек».

19. Приказ Министерства финансов РФ от 22 декабря 2003 г. «О трудовых книжках».

20. Приказ Минэкономразвития РФ от 02.03.2005 г. «Об утверждении примерного трудового договора с Руководителем федерального государственного унитарного предприятия».

21. Постановление Правления ПФ РФ от 15.01.2007 г. «Об утверждении Положения о порядке проведения аттестации работников системы Пенсионного фонда Российской Федерации».

22. Постановление Правительства РФ от 21.08.2012 г. «О соблюдении работниками государственных корпораций положений статьи 349.1 Трудового кодекса Российской Федерации».

23. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 14.08.2008 г. «Об утверждении Рекомендаций по заключению трудового договора с работником федерального бюджетного учреждения и его примерной форме».

24. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

24. Приказ МВД РФ от 07.11.2011г. «Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования».

25. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Задача 1

В ООО «Агат» был принят на работу юрисконсульт Захаров. ОАО «Лотос» заключило с Померанцевым договор об оказании юридических услуг.

Определите, какие критерии лежат в основе ограничения трудового договора от гражданского договора.

Задача 2

При приеме на работу Мишина проходчиком на подземные работы в шахту № 5 работодатель выразил желание проверить и оценить его знания и умения. В связи с этим он предложил Мишину 6 сентября пройти проверку соответствия его знаний и умений для подтверждения соответствующим квалификационным требованиям.

Мишин не согласился с предложением работодателя, отмечая, что проверка соответствия его поручаемой работе осуществляется в период испытательного срока после заключения трудового договора. До заключения трудового договора проверка знаний и умений работника не осуществляется.

Определите правомерность утверждения Мишина.

Раскройте понятия: знания, умения, испытание при приеме на работу.

Задача 3

Общее собрание членов садоводческого некоммерческого товарищества «Водник» избрало председателем правления Котова и заключило с ним трудовой договор. Один из членов садоводческого товарищества высказал мнение о том, что трудовой договор с ним должен быть заключен не общим собранием, а правлением садоводческого некоммерческого товарищества.

Дайте правовую оценку возникшей ситуации.

Задача 4

В текст трудового договора с Ивановым, принимаемым на должность менеджера по работе с клиентами в организацию «Факел», включили следующие положения:

- работодатель обязуется выдать работнику экземпляр должностной инструкции, начислять и выплачивать ежемесячную заработную плату;
- условия трудового договора носят конфиденциальный характер и разглашению не подлежат;
- условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон путем подписания дополнительного соглашения или путем подписания нового трудового договора;
- срок испытания составляет 2 месяца, который по соглашению сторон может быть продлен еще на 2 недели.

Определите правомерность включенных положений.

Задача 5

ООО «Консалтинг реклама» объявила прием на вакантные должности:

- оператора телефонных продаж, установив следующие требования – коммуникабельность, четкая, грамотная речь, энергичный голос;
- руководителя новых рекламных проектов, закрепив следующие требования – опыт работы в продажах, лидерские качества, знание английского или немецкого языка, ПК, водительские права.

Определите правомерность предъявляемых требований.

Задача 6

В одном из московских супермаркетов вывешено объявление о приеме мужчин на работу «Дедом-морозом».

Является ли данное требование при приеме на работу законным?

Задача 7

При поступлении на работу Ковалевой в троллейбусный парк на должность кассира ее попросили написать заявление о приеме на работу. После того, как она приступила к работе, ее ознакомили с приказом директора о приеме на работу, где в качестве основания приема на работу было указано – личное заявление Ковалевой. У работника возник вопрос – заключили ли с ней трудовой договор? Начальник отдела кадров троллейбусного парка ответил утвердительно.

Прав ли начальник отдела кадров?

Задача 8

Акимов заключил трудовой договор с организацией «Маклер» о работе администратором. В соответствии с заключенным трудовым договором он должен был приступить к выполнению своих обязанностей 2 февраля. Однако на работу 2 февраля он не вышел. По истечении 10 календарных дней директор организации «Маклер» принял на должность администратора Новикова. 20 февраля Акимов пришел в организацию «Маклер» и хотел приступить к выполнению обязанностей в связи с заключенным трудовым договором, однако, в предоставлении работы ему было отказано. Акимов объяснил, что он не приступил к работе в установленный срок по причине временной нетрудоспособности, и предъявил листок нетрудоспособности.

Как должен поступить директор организации «Маклер»?

Задача 9

Конов в связи с образованием структурного подразделения цеха 4 в АО «Ельцовка» переведен с его согласия с должности старшего экономиста из цеха 1 в цех 4 на одноименную должность. Образование цеха 4 повлекло изменение штатного расписания организации. Согласно измененному штатному расписанию должность старшего экономиста в цехе 4 получила название консультант-экономист. По мнению Конова, работодатель поступил неправомерно, поскольку без его согласия он переведен на должность консультанта-экономиста.

Необходимо ответить на следующие вопросы:

Конову перевели или переместили на другую работу в цех 4?

Какие требования работодатель должен выполнить при переводе, перемещении работника на другую работу?

Изменение наименования должности работника можно ли рассматривать как перевод на другую работу?

Задача 10

Работник Воронов, работая электриком, представил руководителю организации медицинское заключение о необходимости перевода его по состоянию здоровья на более легкую работу. Руководитель согласился перевести его на работу, отвечающую требованиям медицинского заключения, однако, приказа о переводе не издал и другой работы не предоставил. Опасаясь за свое здоровье, Воронов прекратил выполнять обязанности электрика.

Как следует рассматривать период времени, в течение которого работник прежние обязанности не выполнял, а новые обязанности на него не возложили, вынужденный прогул или простой?

В каких случаях работодатель вправе отстранить работника?

Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 11

Исаев обратился в суд с иском к ОАО «МБП СЛПК» о восстановлении на работе, взыскании заработной платы за время вынужденного прогула и компенсации морального вреда. В обосновании иска указал, что, работая электрогазосварщиком, при исполнении трудовых обязанностей получил производственную травму.

Актом клинико-экспертной комиссии поликлиники от 03.05.2011 г. подтверждено, что Исаев по последствиям производственной травмы не может работать электрогазосварщиком и нуждается в пере-

воде на легкий труд на один год. Медико-социальной экспертизой ему присвоена 3 группа инвалидности и установлено, что он не может работать по специальности.

Исполняя предписания МСЭК, работодатель перевел его на легкий труд.

При освидетельствовании Исаева в МСЭК 26.06.2012 г. установлена 3 группа инвалидности с утратой профессиональной трудоспособности 50% до 01.07.2013 г. По заключению МСЭК Исаеву противопоказан тяжелый физический труд, включая работу у движущихся механизмов, и рекомендована работа инструментальщика.

20.07.2013 г. работодатель уведомил Исаева о том, что не имеется возможности предложить ему работу, отвечающую требованиям медицинского заключения, и указал, что профессия «инструментальщик» в штатном расписании ОАО «МБП СЛПК» отсутствует.

Приказом от 20.07.2013 г. Исаев уволен с работы по п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК РФ. В этот же день его ознакомили с приказом об увольнении, вручили трудовую книжку и произвели с ним окончательный расчет.

Решением суда Исаев восстановлен на работе.

Определите, какие нарушения допустил работодатель.

Задача 12

Программист Котов, работающий в организации «Зенит», подал заявление об увольнении по собственному желанию. Его последний рабочий день 23 января. Однако 15 января он заболел, временная нетрудоспособность продолжалась целый месяц. 14 февраля он вышел на работу и потребовал выдать ему трудовую книжку, указав в ней, что он уволен 14 февраля.

Определите день увольнения Котова.

Допустил ли работодатель нарушения трудового законодательства в отношении Котова?

Задача 13

В связи со строительством промышленного объекта «Надежда» и необходимостью обеспечить надлежащее руководство на должность управляющего строительством был приглашен Игнатов. Принимая во внимание его высокую квалификацию, размер заработной платы был определен с учетом высказанного им предложения. Поскольку работодатель согласился с предложением Игнатова о размере заработной платы, им было предложено заключить срочный трудовой договор. Игнатов выразил согласие. Трудовой договор был заключен сроком

на 3 года. Спустя 2 года после заключения трудового договора, Игнатов подал заявление о его досрочном расторжении. В заявлении он указал, что причина увольнения уважительна – ему предложили работу на другом строящемся объекте с более высоким заработком.

Определите правомерность заключения срочного трудового договора.

Вправе ли Игнатов расторгнуть трудовой договор до истечения срока действия договора? Если работодатель согласится прекратить трудовые отношения, то какое основание увольнения будет записано в трудовой книжке – п.1 ч.1 ст. 77 ТК, п. 3 ч. 1 ст. 77 ТК, п. 10 ч. 1 ст. 77 ТК? Возможно ли иное основание прекращения трудового договора?

Задача 14

Манову приняли на должность главного бухгалтера по срочному трудовому договору с 1 февраля по 30 ноября 2005 года. В связи с истечением срока договора 30 ноября, она была уволена, с ней был произведен расчет и выдана трудовая книжка. Не соглашаясь с прекращением трудового договора, она обратилась в районный суд с исковым требованием о восстановлении на работе. В исковом заявлении она указала, что работодатель знал о ее беременности. Соответствующая справка была представлена в отдел кадров. Однако она была уволена. Манова утверждала, что в отношении нее допущена дискриминация, поскольку 1 декабря на должность главного бухгалтера был принят Белов по срочному трудовому договору сроком на 5 лет.

Определите правомерность увольнения Мановой.

Задача 15

Демидов обратился в суд с иском к АО «Проект» о восстановлении на работе. Он был уволен 24 мая в соответствии с подп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за появление 15 мая на работе в состоянии алкогольного опьянения. В обосновании иска указал, что он работал в АО «Проект» на должности ведущего специалиста. С увольнением не согласен, поскольку в рабочее время был трезв. Факт обнаружения его в нетрезвом состоянии на проходной уже после окончания рабочего дня не может служить основанием для увольнения. Кроме того, он уволен в период временной нетрудоспособности. Листок нетрудоспособности выдан ему 24 мая и закрыт 27 мая.

Директор АО «Проект» не признал возражений Демидова в суде, утверждая, что он скрыл от администрации факт временной нетрудоспособности. В соответствии с правилами внутреннего трудово-

го распорядка распитие спиртных напитков на территории АО «Проект» не допускается.

Какое решение вынесет районный суд?

Задача 16

Леонов работал заведующим складом открытого хранения в ОАО «Монтажконструкция». Приказом от 5 февраля 2012 г. его лишили вознаграждения по итогам работы за прошедший 2011 год в связи с тем, что в мае прошедшего года он самовольно использовал дни отгулов без разрешения работодателя.

Приказом от 12 февраля 2012 г. ему был объявлен выговор, поскольку он отсутствовал на работе с 6 по 10 февраля. Приказом от 19 февраля к нему применено дисциплинарное взыскание в виде выговора за неисполнение обязанностей заведующего складом в ходе проведения инвентаризации, которая проводилась с 6 по 20 февраля. Неисполнение обязанностей выразилось в том, что он не принимал участия в работе инвентаризационной комиссии, хотя по приказу от 5 февраля проведение инвентаризации и комиссионной передачи склада должно было иметь место в присутствии Леонова. После окончания инвентаризации Леонов отказался подписать книгу учета-передачи материальных ценностей.

Приказом генерального директора от 26 февраля он был уволен в соответствии с п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ, в котором были перечислены все вышеназванные нарушения.

Не соглашаясь с расторжением трудового договора, Леонов обратился с исковым заявлением в районный суд о восстановлении на работе, в котором указал, что его отсутствие с 6 по 10 февраля вызвано болезнью, и это подтверждается листком временной нетрудоспособности. Принимать участие в проведении инвентаризации он не был обязан. Его отказ подписать книгу учета-передачи материальных ценностей объясняется тем, что он не был согласен с выводами комиссии.

Определите, правомерно ли увольнение работника по п. 5 ч. 1 ст. 81 ТК РФ?

Задача 17

Мишина работала менеджером по медиопланированию в редакции Российского экономического еженедельника «Афанасий-Биржа» на основании трудового договора, заключенного 31 мая сроком на один год. В тексте трудового договора предусматривалась возможность продления договора на срок 6 месяцев по волеизъявлению одной из сторон и при согласии на продление трудового договора дру-

гой стороны. Трудовой договор дважды продлевался. По истечении трех лет со дня заключения трудового договора руководитель редакции прекратил трудовые отношения с Мишиной в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 77 ТК РФ (истечение срока трудового договора).

Она обратилась в суд с исковым требованием о неправомерности ее увольнения и восстановлении на работе, возмещении морального вреда, утверждая, что с ней неправомерно был заключен срочный трудовой договор. Она заключила этот договор вынужденно, поскольку ей нужна была работа. Кроме того, в приказе о приеме на работу не было указано, что с ней был заключен срочный трудовой договор.

Директор редакции в суде пояснил, что заключение срочного трудового договора объяснялось временным характером ее работы и непостоянным количеством подписчиков на еженедельник. В связи с уменьшением количества подписчиков и отсутствием необходимого объема работы трудовой договор был прекращен в связи с истечением срока.

*Дайте правовую оценку заключенному трудовому договору.
Какое решение вынесет суд?*

Задача 18

Иванов, в возрасте 66 лет, был принят в кинотеатр «Вымпел» вахтером. Трудовую книжку при заключении трудового договора не представил, поскольку она была 5 лет назад им утеряна, а организация, в которой он раньше работал, ликвидирована. Отработав 4 месяца, он подал заявление об увольнении по собственному желанию. В последний день работы он потребовал в отделе кадров выдачи ему трудовой книжки.

Как следует поступить начальнику отдела кадров?

Задача 19

Слесарь Ноткин хлебозавода № 6 10 октября был задержан в проходной с двумя килограммами пряников. Директор хлебозавода уволил его на основании п. 7 ч. 1 ст. 81 ТК (утрата доверия со стороны работодателя) 15 октября.

Работник обратился 1 ноября в районный суд с исковым требованием о восстановлении на работе.

Правомерны ли действия директора?

Задача 20

Директор ЗАО «Проект» и водитель Н. заключили соглашение о прекращении трудового договора по основанию, предусмотренному п. 1 ч. 1 ст. 77 ТК (соглашение сторон). В соглашении также указывалось, что ЗАО «Проект» в связи с прекращением трудового дого-

вора с Н. передает ему мобильный телефон Nokia (модель 3310) и выплачивает денежную сумму в размере 10000 рублей.

Через три недели после издания приказа о прекращении трудового договора и получении трудовой книжки Н. обратился в районный суд с исковым заявлением о восстановлении на работе, утверждая, что соглашение подписал вынужденно, поскольку находился в трудном материальном положении и нуждался в денежных средствах. Полученную денежную сумму и телефон он согласен вернуть.

Как Вы полагаете, будет ли Н. восстановлен на работе ?

Задача 21

Гражданин Мишин и предприятие «Волжский утес» подписали трудовой договор 10 марта, согласно которому Мишин должен приступить к работе 12 марта. Однако 13 марта Мишин к работе не приступил, письменно уведомив работодателя о временной нетрудоспособности. 16 марта трудовой договор с Мишиным был аннулирован.

Получит ли Мишин пособие по временной нетрудоспособности?

Задача 22

По соглашению сторон в трудовом договоре механику Иванову установили срок испытания с 1 марта по 15 апреля. Поскольку максимальный срок испытания составляет 3 месяца, работодатель предложил Иванову 10 апреля продлить срок испытания по 15 мая.

Иванов согласился, что было оформлено письменным соглашением.

15 мая механик был уволен по основанию, предусмотренному п. 4 ст. ч. 1 77 ТК (расторжение трудового договора по инициативе работодателя – ст. 71 ТК, в связи с неудовлетворительным результатом испытания).

Определите правомерность увольнения по данному основанию.

Вправе ли работник претендовать на выплату выходного пособия?

Если бы 12 апреля работник подал заявление об увольнении по собственному желанию, отмечая, что выполняемая им работа является для него неподходящей, то какого числа работодатель обязан издать приказ о его увольнении.

Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 23

Раскройте содержание понятий – изменение определенных сторонами условий трудового договора, перевод на другую работу.

Определите, которое из них является более емким (широким).

Задача 24

Работник 19 декабря подал заявление об увольнении по собственному желанию. 2 января заканчивается двухнедельный срок предупреждения об увольнении.

Определите, с какого числа прекращаются трудовые отношения с работником.

Тест 1

Трудовой договор – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работник обязуется:

- 1).....
- 2) соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

Тест 2

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- 1) место и дата заключения трудового договора;
- 2) фамилия, имя, отчество работника;
- 3) дата начала работы;
- 4) условия оплаты труда работника;
- 5) об испытании;
- 6) об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя;
- 7) конкретный вид поручаемой работы;
- 8) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы).

Тест 3

Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения, то трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями, которые:

- 1) вносятся непосредственно в текст трудового договора;
- 2) определяются приложением к трудовому договору;
- 3) определяются отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме.

Тест 4

Срочный трудовой договор должен быть заключен с лицами:

- 1) избранными по конкурсу;
- 2) направленными для прохождения альтернативной гражданской службы;

- 3) поступающими на работу по совместительству;
- 4) направляемыми на работу за границу;
- 5) принимаемыми для выполнения заведомо определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой;
- 6) принимаемыми на должность главного бухгалтера;
- 7) направленными органами службы занятости населения на общественные работы;
- 8) поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;
- 9) принимаемыми для проведения неотложных работ по предотвращению катастроф, аварий, несчастных случаев, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения указанных последствий и других чрезвычайных обстоятельств.

Тест 5

Аннулирование трудового договора означает:

- 1) прекращение трудового договора;
- 2) расторжение трудового договора;
- 3) незаключение трудового договора.

Тест 6

Работодатель:

- 1) может аннулировать трудовой договор;
- 2) обязан аннулировать трудовой договор.

Тест 7

Между гражданином Кировым и организацией «Зенит» может быть заключен:

- 1) один трудовой договор;
- 2) два трудовых договора;
- 3) количество заключаемых трудовых договоров законом не ограничено.

Тест 8

Совместительство – это:

- 1) выполнение работы в свободное от основной работы время у одного и того же работодателя;
- 2) выполнение в течение установленной продолжительности рабочего дня (смены) наряду с работой, определенной трудовым договором, дополнительной работы по другой или такой же профессии (должности);

3) выполнение работы в свободное от основной работы время другой регулярной оплачиваемой работы у другого работодателя;

4) выполнение дополнительной работы по той же профессии (должности) путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ.

Тест 9

Трудовой договор вступает в силу со дня:

- 1) издания приказа о приеме на работу;
- 2) определенного сторонами трудового договора;
- 3) его подписания сторонами трудового договора;
- 4) фактического допущения работника к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя независимо от дня подписания трудового договора сторонами.

Тест 10

Трудовой договор может быть заключен с:

- 1) гражданином, достигшим возраста 80 лет;
- 2) учащимся, достигшим возраста 12 лет, для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесса обучения;
- 3) гражданином, получившим основное общее образование и достигшим возраста 14 лет для выполнения легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью;
- 4) ребенком в возрасте 7 лет для исполнения роли «Ученик волшебника» в спектакле «Сказочный город» в Детском театре;
- 5) лицами, достигшими возраста 16 лет.

Тест 11

Обоснованным является отказ в заключении трудового договора при:

- 1) непредоставлении трудовой книжки при заключении трудового договора;
- 2) проживании в г. Пятигорске и желании заключить трудовой договор с организацией, расположенной в г. Рязани;
- 3) отказе заключить договор о полной материальной ответственности за недостачу вверенных ценностей при приеме на работу для выполнения обязанностей сторожа магазина;
- 4) отсутствии специального стажа работы при приеме на должность директора библиотеки;

5) отсутствии документа, подтверждающего права на управление автотранспортным средством (водительское удостоверение) при приеме на должность корреспондента газеты «Новости».

Тест 12

При приеме на работу по совместительству предъявляются следующие документы:

- 1) паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- 2) копия трудовой книжки;
- 3) диплом или иной документ об образовании или профессиональной подготовке при приеме на работу, требующую специальных знаний;
- 4) выписка из трудовой книжки;
- 5) заверенные копии диплома или иного документа об образовании или профессиональной подготовке при приеме на работу, требующую специальных знаний;
- 6) справка о среднем заработке;
- 7) характеристика с основного места работы;
- 8) страховое свидетельство государственного пенсионного страхования.

Тест 13

Трудовые книжки на каждого работника, проработавшего у работодателя свыше пяти дней, ведутся:

- 1) работодателями – физическими лицами, не являющимися индивидуальными предпринимателями;
- 2) работодателями – юридическими лицами (организациями);
- 3) работодателями – физическими лицами, зарегистрированными в установленном порядке в качестве индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица;
- 4) работодателями – частными нотариусами, адвокатами, учредившими адвокатские кабинеты.

Тест 14

В трудовую книжку заносятся сведения о:

- 1) приеме на работу и выполняемой трудовой функции;
- 2) перемещении работника на другое рабочее место;
- 3) периодах временной нетрудоспособности;
- 4) семейном положении;
- 5) наличии иждивенцев;

6) временных переводах на другую работу продолжительностью до 1 года;

7) предоставляемых ежегодных оплачиваемых отпусках.

Тест 15

Законодатель признает обязательной:

- 1) письменную форму трудового договора ;
- 2) письменную и устную формы трудового договора.

Тест 16

Прием на работу оформляется:

- 1) приказом (распоряжением) работодателя;
- 2) заключением трудового договора.

Тест 17

Работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором при приеме на работу:

- 1) после подписания трудового договора;
- 2) до подписания трудового договора.

Тест 18

Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- 1) избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством;
- 2) женщин, имеющих детей в возрасте трех лет;
- 3) не достигших возраста шестнадцати лет;
- 4) окончивших общеобразовательные учреждения и впервые поступающих на работу;
- 5) избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
- 6) приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- 7) заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;
- 8) безработных граждан, направленных службой занятости на общественные работы;
- 9) безработных граждан, направленных службой занятости к работодателю.

Тест 19

Переводом на другую работу является:

- 1) изменение повременной системы оплаты труда на сдельную систему оплаты труда;

- 2) отмена режима неполного рабочего времени и перевод работника на режим нормального рабочего времени;
- 3) поручение экономисту по труду выполнение обязанностей экономиста по договорной и претензионной работе;
- 4) изменение наименования должности «инженер по персоналу» на «менеджер по персоналу»;
- 5) перемещение цеха № 5 из г. Москвы, где трудится работник, на территорию Химкинского района Московской области;
- 6) понижение установленного в трудовом договоре размера должностного оклада.

Тест 20

По соглашению сторон работник может быть переведен временно на другую работу на срок:

- 1) до 6 месяцев;
- 2) до 1 года;
- 3) до полутора лет;
- 4) срок не ограничен.

Тест 21

В случае катастрофы природного или техногенного характера, производственной аварии, несчастного случая на производстве, пожара, наводнения, голода, землетрясения, эпидемии или эпизоотии и в любых исключительных случаях, ставящих под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего населения или его части, работник может быть переведен без его согласия на не обусловленную трудовым договором работу у того же работодателя для предотвращения указанных случаев или устранения их последствий.

Как часто в течение календарного года работодатель может переводить одного и того же работнику на работу, не обусловленную трудовым договором:

- 1) один раз в течение года продолжительностью не более 1 месяца;
- 2) законодатель не ограничивает количество переводов, но отмечает, что общая продолжительность таких переводов в течение календарного года не должна превышать 1 месяца;
- 3) ограничений нет.

Тест 22

При отказе работника, нуждающегося в соответствии с медицинским заключением во временном переводе на другую работу на срок три месяца, от перевода работодатель:

- 1) обязан на весь указанный в медицинском заключении срок отстранить работника от работы с сохранением места работы (должности);
- 2) прекращает трудовой договор в соответствии с п. 8 ч. 1 ст. 77 ТК (отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы).

Тест 23

Допускается изменение по инициативе работодателя определенных сторонами условий трудового договора, за исключением трудовой функции работника, в случаях:

- 1) изменения штатного расписания;
- 2) снижения уровня рентабельности организации;
- 3) реорганизации;
- 4) приобретения более совершенного оборудования;
- 5) введения конвейерной линии.

Тест 24

При смене собственника имущества организации новый собственник в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности имеет право:

- 1) увольнять работников по сокращению штата, если они откажутся от продолжения трудовых отношений с новым собственником;
- 2) без предупреждения расторгать трудовой договор с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером;
- 3) со всеми желающими продолжить трудовые отношения.

Тест 25

Работодатель не допускает работника до работы, если он:

- 1) выпускает бракованную продукцию;
- 2) причинил ущерб имуществу работодателя;
- 3) не сдал экзамен по технике безопасности;
- 4) опоздал на работу на 4 часа;
- 5) появился на работе в болезненном состоянии – кашляет, чихает;
- 6) отказался поехать на курсы повышения квалификации.

Тест 26

Работодатель обязан предлагать работнику другую работу в случае:

1) предъявления медицинского заключения о необходимости его временного перевода на другую работу на срок пять месяцев;

2) приостановления действия на срок до четырех месяцев специального права работника (лицензии, права на управление транспортным средством), если это влечет за собой невозможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

3) истечения срока трудового договора;

4) ликвидации организации;

5) расторжения трудового договора в связи с несоответствием работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;

6) расторжения трудового договора в связи со сменой собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);

7) прекращения трудового договора в связи с восстановлением на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;

8) прекращения трудового договора в связи с избранием на должность;

9) прекращения трудового договора в связи с прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

10) прекращения трудового договора в связи с отменой решения суда или отменой (признанием незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе;

11) истечения 15 марта срочного трудового договора в период беременности женщины;

12) истечения срока трудового договора в период беременности женщины, если трудовой договор был заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Тест 27

Прекращение трудового договора по соглашению сторон возможно:

1) по инициативе работника;

2) по инициативе работодателя;

3) по обоюдному волеизъявлению сторон;

4) только в случае, если заключен срочный трудовой договор.

Тест 28

О прекращении трудового договора работодатель предупреждает работника за определенное количество дней при увольнении в случае:

- 1) истечения срока трудового договора;
- 2) заключения трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- 3) смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 4) прекращения допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 5) несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 6) неудовлетворительного результата испытания до истечения срока испытания;
- 7) неизбрания на должность;
- 8) восстановления на работе работника, ранее выполнявшего эту работу, по решению государственной инспекции труда или суда;
- 9) ликвидации организации;
- 10) дисквалификации или иного административного наказания, исключающего возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Тест 29

Основаниями расторжения трудового договора по инициативе работодателя являются:

- 1) неизбрание на должность;
- 2) совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- 3) ликвидация организации;
- 4) отмена решения суда о восстановлении работника на работе;
- 5) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;
- 6) смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- 7) основания, предусмотренные трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;

8) приведение общего количества работников, являющихся иностранными гражданами или лицами без гражданства, в соответствие с допустимой долей таких работников, установленной Правительством РФ для работодателей, осуществляющих на территории РФ определенные виды экономической деятельности.

9) смерть работника;

10) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Тест 30

Основаниями прекращения трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон, являются:

1) неизбрание на должность;

2) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;

3) наступление чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений (например, стихийное бедствие), если данное обстоятельство признано решением Правительства РФ или органом государственной власти соответствующего субъекта РФ;

4) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;

5) истечение срока трудового договора;

6) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска;

7) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю;

8) отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

Тест 31

Основаниями прекращения трудового договора вследствие нарушения установленных настоящим ТК или иным федеральным законом правил заключения трудового договора являются:

1) совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

2) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;

3) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

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

5) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами РФ;

6) заключение трудового договора в нарушение постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях, о дисквалификации или ином административном наказании, исключающем возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору.

Тест 32

С приказом работодателя о прекращении трудового договора работник должен быть ознакомлен под роспись:

1) в последний день работы;

2) в течение 3 рабочих дней до дня прекращения трудового договора;

3) срок не определен.

Тест 33

По письменному обращению работника, не получившего трудовую книжку после увольнения, работодатель обязан выдать ее:

1) в день обращения за трудовой книжкой;

2) на следующий рабочий день после обращения за трудовой книжкой;

3) не позднее трех рабочих дней со дня обращения работника.

Тест 34

Критерии массового увольнения работников определяются:

1) ТК РФ;

2) коллективным договором ;

3) отраслевым соглашением;

4) территориальным соглашением;

5) локальным нормативным актом.

Тест 35

С учетом мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации производится увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям:

1) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

2) ликвидация организации;

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

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

5) однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены).

Тест 36

Необоснованный отказ в приеме на работу женщины по мотивам ее беременности влечет ответственность :

1) уголовную;

2) административную;

3) материальную;

4) дисциплинарную.

Тема 10. Защита персональных данных работника

Вопросы к теме

1. Понятие персональных данных работника. Обработка персональных данных работника.

2. Общие требования при обработке персональных данных работника и гарантии их защиты.

3. Хранение и использование персональных данных работников.

4. Передача персональных данных.

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

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

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12.2001 г.
2. Федеральный закон от 1.04.1996 г. «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе обязательного пенсионного страхования».
3. Федеральный закон от 25.07.1998 г. «О государственной дактилоскопической регистрации в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 27.07.2006 г. «О персональных данных».
5. Федеральный закон от 27.07.2007 г. «Об информации, информационных технологиях и о защите информации».
6. Указ Президента РФ от 6.03.1997 г. «Об утверждении перечня сведений конфиденциального характера».
7. Постановление Правительства РФ от 10.11.2003 г. «Об общероссийских классификаторах технико-экономической и социальной информации в социально-экономической области».
8. Распоряжение Правительства РФ от 09.06.2005 г. «Об одобрении Концепции создания системы персонального учета населения Российской Федерации».
9. Постановление Правительства РФ от 17.11.2007 г. «Об утверждении Положения об обеспечении безопасности персональных данных при их обработке в информационных системах персональных данных».
10. Постановление Правительства РФ от 15.09.2008 г. «Об утверждении Положения об особенностях обработки персональных данных, осуществляемой без использования средств автоматизации».
11. Приказ МВД РФ от 07.11.2011 г. «Об утверждении Административного регламента Министерства внутренних дел Российской Федерации по предоставлению государственной услуги по выдаче справок о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования».

Задача 1

В ООО «Сервис-центр» 5 июня после окончания рабочего дня проходило профсоюзное собрание, объединяющее более половины работников организации. Был избран выборный профсоюзный орган, 5 новых работников были приняты в члены профсоюза, 2 работника встали на учет в данной профсоюзной организации.

6 июня директор ООО «Сервис-центр» обратился в выборный профсоюзный орган и попросил дать ему информацию о работниках, являющихся членами данного профсоюза. Председатель выборного профсоюзного органа отказал в предоставлении этой информации,

мотивируя свой отказ тем, что эти персональные данные могут быть получены директором непосредственно у самих работников.

Оцените правомерность отказа председателя выборного профсоюзного органа.

Задача 2

В ООО «Надежда» в отделе рекламы работали два экономиста Качан и Волков, один дизайнер Климов, два художника Серегин и Глухов. Руководил отделом рекламы Мастеров.

В процессе трудовой деятельности Глухов узнал со слов Серегина, что у него заработная плата выше, чем у Глухова. Глухов обратился к начальнику отдела Мастерову и просил сказать, какая заработная плата у Серегина. Мастеров ответил, что трудовой договор Серегина находится в отделе кадров и рекомендовал ему обратиться к начальнику отдела кадров. Начальник отдела кадров отказал в предоставлении информации, сославшись на то, что она относится к персональным данным работника.

Дизайнер Климов долго болел. Начальник отдела Мастеров попросил Волкова навестить больного, находящегося дома на излечении. В отделе кадров Волкову назвали два адреса. Один адрес соответствовал записи, произведенной в паспорте. Другой адрес – адрес его знакомой, у которой он проживал.

Волков решил пойти по второму адресу. Открыв дверь и увидев Волкова, Климов очень удивился и рассердился на то, что тот пришел его навестить. Климов не стал разговаривать с Волковым и выгнал его. После выздоровления Климов написал жалобу на начальника отдела кадров о том, что последний разглашает его персональные данные без его согласия, и передал ее на рассмотрение директору ООО «Надежда».

Начальник отдела труда и заработной платы в связи с наличием вакансии в отделе решил пригласить на работу экономиста Качан из отдела рекламы. В связи с этим он обратился к начальнику отдела кадров с просьбой ознакомиться с личным делом Качан, которое есть в кадровой службе с целью получения информации о деловых качествах приглашаемого работника. Начальник отдела кадров в этом ему отказал.

Определите правомерность действий начальника отдела рекламы, начальника отдела труда и заработной платы, начальника отдела кадров.

Нарушены ли начальником отдела кадров нормы трудового законодательства о защите персональных данных работника?

Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 3

Минаеву в текущем году исполняется 60 лет. Коллектив организации, где он работает, хочет поздравить его с юбилейной датой и преподнести подарок. В связи с этим председатель профсоюзного комитета обратился к начальнику отдела кадров и попросил назвать число и месяц его рождения. Начальник отдела кадров отказал в просьбе, сославшись на то, что персональные данные работника оглашению не подлежат.

Дайте правовую оценку возникшей ситуации.

Тест 1

К персональным данным работника относится следующая информация:

- 1) фамилия, имя, отчество;
- 2) год, месяц, дата и место рождения;
- 3) адрес регистрации;
- 4) семейное положение;
- 5) социальное положение;
- 6) имущественное положение;
- 7) образование, профессия;
- 8) доходы;
- 9) национальность;
- 10) наличие иждивенцев;
- 11) членство в профсоюзной организации.

Тест 2

Неправомерные действия или бездействие работодателя при обработке и защите персональных данных работник может обжаловать, обратившись:

- 1) в инспекцию труда;
- 2) к мировому судье;
- 3) в районный (городской) суд;
- 4) в комиссию по трудовым спорам.

Тест 3

В целях обеспечения защиты персональных данных, хранящихся у работодателя, работники имеют право на:

- 1) получение ежегодной информации от работодателя о вносимых в персональные данные работника изменениях и дополнениях;
- 2) ежеквартальное получение информации от работодателя о персональных данных, передаваемых в отношении работника в Пенсионный фонд;

- 3) требование об исключении или исправлении неверных или неполных персональных данных,
- 4) свободный бесплатный доступ к своим персональным данным во внерабочее время;
- 5) получение копий любой записи, содержащей персональные данные работника в день обращения к работодателю;
- 6) определение своего представителя от профессионального союза для защиты своих персональных данных;
- 7) доступ к относящимся к ним медицинским данным с помощью государственного инспектора труда;
- 8) обжалование в прокуратуру любых неправомерных действий или бездействия работодателя при обработке и защите его персональных данных.

Тест 4

В случае выявления неправильной или неточной записи в трудовой книжке исправление ее производится:

- 1) по месту работы, где была внесена соответствующая запись;
- 2) работодателем по новому месту работы на основании официального документа работодателя, допустившего ошибку.

Тест 5

Если организация, которая произвела неправильную или неточную запись в трудовой книжке, ликвидирована, то исправление:

- 1) производится государственным инспектором труда;
- 2) производится работодателем по новому месту работы на основании соответствующего документа;
- 3) не производится;
- 4) производится правопреемником.

Тема 11. Рабочее время

Вопросы к теме

1. Понятие рабочего времени. Виды рабочего времени. Нормальная продолжительность рабочего времени. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. Продолжительность ежедневной работы (смены). Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных и выходных дней.

2. Работа в ночное время. Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени. Сверхурочная работа.

3. Режим рабочего времени. Ненормированный рабочий день. Работа в режиме гибкого рабочего времени. Сменная работа. Суммированный учет рабочего времени. Разделение рабочего дня на части.

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12.2001 г.

2. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 г. «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы».

3. Постановление Правительства от 11.12.2002 г. «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

4. Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 г. «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации».

5. Постановление Правительства РФ от 20.11.2008 г. «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

6. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 13.08.2009 г. «Об утверждении Порядка исчисления нормы рабочего времени на определенные календарные периоды времени (месяц, квартал, год) в зависимости от установленной продолжительности рабочего времени в неделю».

7. Письмо Роструда от 19.04.2010 г. «Об индексации заработной платы и возможности установления ненормированного рабочего дня работникам с неполным рабочим временем».

8. Постановление Секретариата ВЦСПС от 02.04.1954 г. «О дежурствах на предприятиях и в учреждениях».

Задача 1

Селина работала врачом невропатологом в поликлинике метрополитена по сменному графику работы. 30 июня главный врач поликлиники установил новый график работы врачей невропатологов.

Вместо сменного графика работы для Селиной был установлен график, согласно которому она должна выходить на работу ежедневно с понедельника по пятницу и работать с 11 до 17 часов.

14 июля главный врач поликлиники издал приказ, которым включил Селину в состав врачебной комиссии поликлиники.

Российский союз локомотивных бригад железнодорожников, членом которого является Селина, обратился в суд с иском о признании названных приказов незаконными, ссылаясь на то, что изменение условий трудового договора производится только с согласия работника и должно согласовываться с выборным профсоюзным органом, поскольку Селина – член выборного профсоюзного органа, не освобожденный от основной работы.

Какое решение вынесет суд?

Задача 2

Шаров работал сторожем на складе «Каучук» с суммированным учетом рабочего времени. Продолжительность рабочего времени за учетный месячный период была определена в количестве 180 часов. В силу создавшихся производственных условий Шаров отработал за этот 240 часов. По графику, утвержденному на этот месяц, у Шарова было 12 рабочих дней.

Определите, как будет производиться оплата сверхурочной работы.

Задача 3

17 апреля директор издал приказ о привлечении слесаря Васина (инвалида 3 группы) к сверхурочной работе в связи с необходимостью срочного выполнения полученного цехом заказа на изготовление продукции. Начальник цеха, где работал Васин, сообщил ему о содержании приказа. Васин по окончании рабочего дня остался и работал сверхурочно.

Какие нарушения допустил директор, привлекая работника к сверхурочной работе?

Задача 4

Продавец Семенова магазина «Ромашка» обратилась к директору магазина с заявлением об установлении ей неполного рабочего дня, поскольку ее сын школьник плохо учится, прогуливает занятия в школе, поэтому ей необходимо уделять ему больше внимания. Директор в просьбе отказал, мотивируя свой отказ тем, что отсутствие продавца на рабочем месте приведет к тому, что товар не будет реализован и магазин не получит прибыли.

Определите правомерность отказа директора.

Задача 5

Руководитель выборного органа первичной профсоюзной организации предложил директору завода «Восток» включить в Правила внутреннего трудового распорядка положение, увеличивающее продолжительность ночного времени, а именно:

- 1) для работников моложе 18 лет ночным является время с 20 часов до 8 часов;
- 2) для пенсионеров по возрасту ночным является время с 22 часов до 8 часов.

Определите правомерность предложений руководителя выборного органа первичной профсоюзной организации.

Тест 1

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, ...

Тест 2

Нормальная продолжительность рабочего времени в неделю:

- 1) составляет 40 часов;
- 2) определяется соглашением сторон трудового договора;
- 3) устанавливается локальным нормативным актом .

Тест 3

Сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю для работников в возрасте пятнадцати лет составляет не более:

- 1) 12 часов;
- 2) 20 часов;
- 3) 24 часов.

Тест 4

Для работников в возрасте шестнадцати лет сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю составляет не более:

- 1) 34 часов;
- 2) 35 часов;
- 3) 36 часов.

Тест 5

Для работников, являющихся инвалидами, сокращенная продолжительность рабочего времени в неделю:

- 1) определяется соглашением сторон трудового договора;
- 2) закрепляется в индивидуальной программе реабилитации инвалида;
- 3) устанавливается заключением медико-социальной экспертизы;
- 4) составляет для инвалидов II группы не более 35 часов в неделю;
- 5) составляет для инвалидов III группы не более 36 часов в неделю.

Тест 6

Работодатель обязан устанавливать неполный рабочий день (смену) или неполную рабочую неделю по просьбе работника:

- 1) совмещающего труд с обучением в образовательном учреждении среднего, высшего профессионального образования;
- 2) беременной женщины;
- 3) моложе восемнадцати лет;
- 4) одного из родителей, имеющего ребенка в возрасте до четырнадцати лет;
- 5) являющегося совместителем;
- 6) являющегося пенсионером по возрасту;
- 7) осуществляющего уход за больным членом семьи в соответствии с медицинским заключением.

Тест 7

Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте пятнадцати лет не может превышать:

- 1) 4 часов;
- 2) 5 часов;
- 3) 6 часов.

Тест 8

Продолжительность ежедневной работы (смены) для работников в возрасте шестнадцати лет не может превышать:

- 1) 5 часов;
- 2) 6 часов;
- 3) 7 часов.

Тест 9

Для учащихся общеобразовательных учреждений, образовательных учреждений начального и среднего профессионального образования, совмещающих в течение учебного года учебу с работой, продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- 1) в возрасте от четырнадцати до шестнадцати лет — ... часа;
- 2) в возрасте от шестнадцати до восемнадцати лет — ... часов.

Тест 10

Для работников, занятых на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, где установлена сокращенная продолжительность рабочего времени, максимально допустимая продолжительность ежедневной работы (смены) не может превышать:

- 1) при 30-часовой рабочей неделе – 5 часов;
- 2) при 30-часовой рабочей неделе – 6 часов;
- 3) при 30-часовой рабочей неделе – 7 часов;
- 4) при 36-часовой рабочей неделе – 6 часов;
- 5) при 36-часовой рабочей неделе – 7 часов;
- 6) при 36-часовой рабочей неделе – 8 часов.

Тест 11

К работе в ночное время не допускаются:

- 1) работники моложе 18 лет;
- 2) работники, являющиеся пенсионерами по возрасту;
- 3) беременные женщины;
- 4) работники, совмещающие работу с обучением;
- 5) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет;
- 6) инвалиды.

Тест 12

Работой за пределами установленной продолжительности рабочего времени является:

- 1) сверхурочная работа;
- 2) работа по совместительству;
- 3) работа в ночное время;
- 4) работа в нерабочие праздничные дни;
- 5) работа на условиях ненормированного рабочего дня.

Тест 13

Привлечение работника к сверхурочной работе без его согласия допускается в случаях:

1) при производстве работ, необходимых для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии;

2) при производстве временных работ по ремонту и восстановлению механизмов или сооружений в тех случаях, когда их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного числа работников;

3) для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва.

Тест 14

Установленная законодателем норма сверхурочных работ в год применяется в отношении работ, производимых:

- 1) без согласия работника;
- 2) с согласия работника;
- 3) как без согласия работника, так и с согласия работника.

Тест 15

Привлечение к работе по режиму ненормированного рабочего дня осуществляется:

- 1) с согласия работника;
- 2) в пределах определенной нормы часов;
- 3) в случаях, предусмотренных законодателем;
- 4) при наличии медицинского заключения о возможности работать за пределами нормального рабочего времени;
- 5) без согласия работника.

Тест 16

Не могут привлекаться к работе по режиму ненормированного рабочего дня:

- 1) работники в возрасте до 18 лет;
- 2) беременные женщины;
- 3) инвалиды;
- 4) матери, воспитывающие без супруга детей в возрасте до 5 лет;
- 5) женщины, имеющие детей в возрасте до трех лет.

Тест 17

Сменная работа – это работа в смены.

Тест 18

Графики сменности доводятся до сведения работников до введения их в действие не позднее, чем за:

- 1) один месяц;
- 2) два месяца;
- 3) две недели.

Тест 19

Суммирование учета рабочего времени допускается в тех случаях, когда по условиям производства (работы) не может быть соблюдена установленная для данной категории работников продолжительность рабочего времени:

- 1) ежедневная;

- 2) еженедельная;
- 3) месячная;
- 4) квартальная;
- 5) полугодовая.

Тест 20

Максимальный учетный период при суммированном учете рабочего времени составляет:

- 1) месяц;
- 2) квартал;
- 3) полгода;
- 4) один год;
- 5) календарный год.

Тест 21

Разделение рабочего дня на части вводится работодателем:

- 1) по соглашению с работником;
- 2) по требованию работника;
- 3) на основании медицинского заключения, представленного работником;
- 4) на основании локального нормативного акта, принятого с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации.

Тема 12. Время отдыха

Вопросы к теме

1. Понятие времени отдыха. Виды времени отдыха.
2. Перерывы для отдыха и питания. Специальные перерывы для обогрева и отдыха. Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха. Выходные дни. Нерабочие праздничные дни. Запрещение работы в выходные и нерабочие праздничные дни. Исключительные случаи привлечения работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни.
3. Ежегодные оплачиваемые отпуска. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска. Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска. Исчисление стажа работы, дающего право на ежегодные оплачиваемые отпуска. Порядок предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Очередность предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков. Продление или перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска. Разделение ежегодного оплачиваемого отпуска на части. Отзыв из отпуска. Замена ежегодного оплачи-

ваемого отпуска денежной компенсацией. Реализация права на отпуск при увольнении работника.

4. Отпуск без сохранения заработной платы.

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12. 2001 г.

2. Постановление Правительства РФ от 10.12.2002 г. «Об особенностях режима рабочего времени и времени отдыха отдельных категорий работников, имеющих особый характер работы».

3. Постановление Правительства от 11.12.2002 г. «Об утверждении Правил предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работника с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых за счет средств федерального бюджета».

4. Постановление Правительства РФ 29.03.2002 г. «Об утверждении списков производств, профессий и должностей с вредными условиями труда, работа в которых дает право гражданам, занятым на работах с химическим оружием, на льготы и компенсации».

5. Постановление Правительства РФ от 01.10.2002 г. «О продолжительности ежегодного основного удлиненного оплачиваемого отпуска, предоставляемого педагогическим работникам образовательных учреждений».

6. Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 г. «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации».

7. Постановление Правительства Российской Федерации от 20.11.2008 г. «Об установлении сокращенной продолжительности рабочего времени, ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска, повышенной оплаты труда работникам, занятым на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда».

8. Разъяснение Минтруда России и Фонда социального страхования РФ от 04.04.2000 г. «О порядке предоставления и оплаты дополнительных выходных дней в месяц одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами».

Задача 1

В ресторане «Акрополь» в марте 2013 г. были приняты на работу три повара и один официант, в апреле – два бармена, в мае – швейцар.

График отпусков работников ресторана был утвержден в первой половине декабря 2012 года.

У директора ресторана возник вопрос, что делать с утвержденным графиком? Как его дополнять?

Дайте ответ.

Задача 2

Секретарю Косовой, обучающейся в образовательном учреждении высшего профессионального образования по заочной форме обучения, директор банка «Кредит» предоставил дополнительный отпуск для прохождения промежуточной аттестации с сохранением заработной платы на 20 календарных дней с 1 по 20 января. Поскольку на этот период приходится 7 нерабочих праздничных дней, по мнению Косовой, предоставляемый отпуск должен быть увеличен.

Включаются ли нерабочие праздничные дни, приходящиеся на период дополнительного оплачиваемого (учебного) отпуска, в число календарных дней отпуска?

Задача 3

Работодатель заключил с Ивановым срочный трудовой договор с 1 февраля по 31 марта. 25 марта Мороз обратился к работодателю с заявлением о предоставлении ему отпуска с 27 по 30 марта. Работодатель ответил отказом, указывая, что 31 марта в день увольнения, ему выплатят компенсацию за неиспользованный отпуск.

Оцените правомерность отказа работодателя в предоставлении отпуска.

Задача 4

При составлении графика отпусков в организации «Машиностроение» в отношении некоторых работников был указан календарный месяц предоставления ежегодного отпуска. Так, в отношении оператора Симкина был указан – май, экономиста Маркова – июнь-июль, несовершеннолетнего Леонова – август.

У работодателя возникли вопросы: с какого дня предоставлять им ежегодный отпуск, когда издавать приказ о предоставлении им отпуска?

Определенная сложность создавалась в предоставлении отпуска несовершеннолетнему. Ссылаясь на ст. 267 ТК, он настаивал на предоставлении ежегодного отпуска в удобное для него время, а именно, в июне месяце.

Определите, какие действия работодателя будут правомерными.

Задача 5

Главный бухгалтер Васина, находясь в ежегодном отпуске, заболела. На период болезни ей был выдан листок нетрудоспособности сроком 10 дней. В последний день пребывания в отпуске Васина сообщила работодателю, что в период отпуска она была временно нетрудоспособна, поэтому на работу выйдет на 10 дней позднее.

Работодатель, сославшись на производственную необходимость, предложил ей своевременно выйти на работу после окончания отпуска. 10 календарных дней ежегодного оплачиваемого отпуска ей будут предоставлены в любое другое удобное для нее время. Однако Васина вышла на работу через 10 дней после окончания отпуска. После выхода на работу ее ознакомили с приказом об объявлении ей выговора. Работодатель обосновал приказ тем, что явка на работу после окончания отпуска вызывалась производственной необходимостью.

Определите правомерность действий работодателя.

Задача 6

Попов был принят на должность экономиста в ООО «Алмаз». В соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка организации его должность была включена в перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем. В течение года Попов ни разу не привлекался к работе за пределами установленной для него продолжительности рабочего времени.

Имеет ли Попов право на дополнительный отпуск за ненормированный рабочий день?

Задача 7

За совершение административного правонарушения к Макарову применено административное наказание в виде обязательных работ продолжительностью 160 часов, выполняемых в свободное от основной работы время. Обязательные работы – это бесплатные общественно полезные работы.

Исполнение административного наказания совпало с предоставлением Макарову ежегодного оплачиваемого отпуска по основному месту работы.

По мнению Макарова, применение административного наказания в период предоставления работнику ежегодного оплачиваемого отпуска лишает его возможности реально воспользоваться предоставленным отпуском. Нарушена ст. 37 Конституции РФ, согласно которой каждый имеет право на отдых, работающему по трудовому дого-

вору гарантируется установленная федеральным законом продолжительность оплачиваемого ежегодного отпуска.

Является ли применение к работнику административного наказания в виде обязательных работ основанием для продления или перенесения ежегодного оплачиваемого отпуска?

Тест 1

Время отдыха – это время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей

Тест 2

Видами времени отдыха являются:

- 1) перерывы в течение рабочего дня (смены);
- 2).....;
- 3) выходные дни (еженедельный непрерывный отдых);
- 4)
- 5) отпуск.

Тест 3

Работнику предоставляется перерыв для отдыха и питания продолжительностью:

- 1) 25 минут;
- 2) 40 минут;
- 3) 1 час;
- 4) полтора часа;
- 5) первый перерыв 25 минут и второй перерыв 20 минут.

Какие из названных перерывов включаются в рабочее время:

.....

Тест 4

Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее:

- 1) 40 часов;
- 2) 42 часов;
- 3) 48 часов;
- 4) 52 часов.

Тест 5

Нерабочими праздничными днями в РФ являются:

- 1) 1, 2, 3, 4, 5, 6 и 8 января –
- 2) 7 января –
- 3) 23 февраля –

- 4) 8 марта –
- 5) 1 мая –
- 6) 9 мая –
- 7) 12 июня –
- 8) 4 ноября –

Тест 6

В целях рационального использования работниками выходных и нерабочих праздничных дней выходные дни могут переноситься на другие дни:

- 1) федеральным законом;
- 2) нормативным правовым актом Правительства РФ;
- 3) указом Президента РФ;
- 4) постановлением Министерства труда и социальной защиты РФ.

Тест 7

Привлечение работников к работе в выходные и нерабочие праздничные дни без их согласия допускается в следующих случаях:

- 1) для выполнения заранее непредвиденных работ, от срочного выполнения которых зависит в дальнейшем нормальная работа организации в целом или ее отдельных структурных подразделений;
- 2) для предотвращения производственной аварии либо устранения последствий производственной аварии или стихийного бедствия;
- 3) для предотвращения несчастных случаев, уничтожения или порчи имущества работодателя.

Тест 8

Работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением среднего заработка и

Тест 9

Ежегодный основной оплачиваемый отпуск предоставляется работникам продолжительностью:

- 1) 28 рабочих дней;
- 2) 28 календарных дней;
- 3) 26 календарных дней;
- 4) 26 рабочих дней.
- 5) 24 рабочих дня;
- 6) 24 календарных дня.

Тест 10

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, и условия его предоставления устанавливаются:

- 1) ТК РФ;
- 2) постановлением Министерства труда и социальной защиты РФ;
- 3) указом Президента РФ;
- 4) коллективным договором;
- 5) в порядке, определяемом Правительством РФ, с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений.

Тест 11

Минимальная продолжительность ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска за особый характер работы и условия его предоставления определяются:

- 1) коллективным договором;
- 2) Генеральным соглашением;
- 3) постановлением Министерства труда и социальной защиты РФ;
- 4) постановлением Правительства РФ;
- 5) правилами внутреннего трудового распорядка.

Тест 12

Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск продолжительностью:

- 1) не менее трех календарных дней;
- 2) не менее трех рабочих дней;
- 3) не менее пяти календарных дней;
- 4) не менее пяти рабочих дней.

Тест 13

Порядок и условия предоставления ежегодного дополнительного оплачиваемого отпуска работникам с ненормированным рабочим днем в организациях, финансируемых из федерального бюджета, устанавливаются:

- 1) федеральным законом;
- 2) указом Президента РФ;
- 3) нормативным правовым актом Правительства РФ;
- 4) постановлением Министерства труда и социальной защиты РФ.

Тест 14

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

- 1) время отпусков по уходу за ребенком по достижении им возраста одного года;
- 2) время фактической работы;
- 3) время вынужденного прогула при незаконном отстранении от работы;
- 4) время предоставляемых по просьбе работника отпусков без сохранения заработной платы, если их общая продолжительность не превышает 16 календарных дней в течение рабочего года.

Тест 15

График отпусков утверждается работодателем с учетом мнения выборного органа первичной профсоюзной организации:

- 1) не позднее чем за десять дней до наступления календарного года;
- 2) не позднее наступления следующего календарного года;
- 3) не позднее чем за две недели до наступления календарного года;
- 4) не позднее чем 18 декабря.

Тест 16

О времени начала ежегодного оплачиваемого отпуска работник должен быть извещен до его начала за:

- 1) семь рабочих дней;
- 2) 10 календарных дней ;
- 3) одну неделю ;
- 4) две недели.

Тест 17

Ежегодный оплачиваемый отпуск должен быть продлен или перенесен на другой срок, определяемый работодателем с учетом пожеланий работника, в случаях:

- 1) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска государственных обязанностей, если для этого трудовым законодательством предусмотрено освобождение от работы;
- 2) исполнения работником во время ежегодного оплачиваемого отпуска общественных обязанностей;
- 3) временной нетрудоспособности работника;
- 4) беременности женщины;
- 5) совмещения работы с обучением в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования независимо от их организационно-правовых

форм по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения и прохождения промежуточной аттестации на втором курсе в течение 40 календарных дней;

б) допуска работника к вступительным испытаниям в образовательные учреждения высшего профессионального образования.

Тест 18

Работник не был в ежегодном оплачиваемом отпуске в 2010 г., 2011 г., 2012 году. Продолжительность отпуска составляет 28 календарных дней. В 2013 г. при уходе в ежегодный отпуск он обратился к работодателю с заявлением о выплате ему денежной компенсации за неиспользованный им ежегодный отпуск в 2010 г. и в 2011 г. Работодатель:

- 1) обязан выплатить денежную компенсацию;
- 2) может выплатить денежную компенсацию;
- 3) не имеет права на выплату денежной компенсации работнику.

Тест 19

При предоставлении неиспользованного отпуска с последующим расторжением трудового договора по инициативе работника он :

- 1) имеет право отозвать свое заявление об увольнении, как до начала отпуска, так и в период отпуска;
- 2) имеет право отозвать свое заявление об увольнении только до дня начала отпуска;
- 3) не пользуется правом отозвать свое заявление об увольнении.

Тест 20

Работодатель обязан на основании письменного заявления работника предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

- 1) несовершеннолетним работникам;
- 2) участникам Великой Отечественной войны;
- 3) работающим пенсионерам по старости;
- 4) работникам, совмещающим работу с обучением;
- 5) работающим инвалидам;
- 6) работникам, имеющим трех и более детей.

Тема 13. Оплата труда и нормирование труда

Вопросы к теме

1. Понятие заработной платы. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Формы оплаты труда. Оплата по труду.

2. Установление минимального размера оплаты труда. Установление заработной платы. Индексация заработной платы.

3. Тарифные системы оплаты труда. Стимулирующие выплаты. Системы оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений. Оплата труда руководителей организаций, их заместителей и главных бухгалтеров.

4. Оплата труда в особых условиях. Оплата труда работников, занятых на тяжелых работах, работах с вредными и (или) опасными и иными особыми условиями труда. Оплата труда на работах в местностях с особыми климатическими условиями.

Оплата труда в других случаях выполнения работы в условиях, отклоняющихся от нормальных (при выполнении работ различной квалификации, совмещении профессий (должностей), расширении зон обслуживания, увеличении объема работы или исполнении обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором, сверхурочной работы, работы в ночное время, выходные и нерабочие праздничные дни, при невыполнении норм труда, неисполнении трудовых (должностных) обязанностей, при изготовлении продукции, оказавшейся браком, времени простоя, при освоении новых производств (продукции).

5. Порядок, место и сроки выплаты заработной платы. Ответственность работодателя за нарушение сроков выплаты заработной платы и иных сумм, причитающихся работнику.

6. Ограничение удержаний из заработной платы. Исчисление средней заработной платы. Сроки расчета при увольнении. Выдача заработной платы, не полученной ко дню смерти работника.

7. Нормы труда. Разработка и утверждение типовых норм труда. Введение, замена и пересмотр норм труда. Обеспечение нормальных условий работы для выполнения норм выработки.

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12.2001 г.

2. Федеральный закон от 01.05.1999 г. «О Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений».

3. Федеральный закон от 19.06.2000 г. «О минимальном размере оплаты труда».

4. Постановление Правительства РФ от 31.10.2002 г. «О порядке утверждения Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

5. Постановление Правительства РФ от 11.11.2002 г. «О Правилах разработки и утверждения типовых норм труда».

6. Постановление Правительства РФ от 28.04.2007 г. «Об утверждении перечня профессий и должностей творческих работников средств массовой информации, организаций кинематографии, теле- и видеосъемочных коллективов, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иных лиц, участвующих в создании и (или) исполнении (экспонировании) произведений, особенности трудовой деятельности которых установлены Трудовым кодексом Российской Федерации».

7. Постановление Правительства РФ от 24.12.2007 г. «Об особенностях порядка исчисления средней заработной платы».

8. Постановление Правительства РФ от 22.07.2008 г. «О минимальном размере повышения оплаты труда за работу в ночное время».

9. Постановление Правительства РФ от 5.08.2008 г. «О введении новых систем оплаты труда работников федеральных бюджетных учреждений и федеральных государственных органов, а также гражданского персонала воинских частей, учреждений и подразделений, подведомственных федеральным органам исполнительной власти, в которых законом предусмотрена военная и приравненная к ней служба, оплата труда которых в настоящее время осуществляется на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников федеральных государственных учреждений».

10. Постановление Минтруда России от 21.08.1998 г. «Об утверждении Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих».

11. Постановление Минтруда России от 09.02.2004 г. «Об утверждении Порядка применения Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих».

12. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 06.08.2007 г. «О профессиональных квалификационных группах и утверждении критериев отнесения профессий рабочих и должностей служащих к профессиональным квалификационным группам».

13. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общераслевых должностей руководителей, специалистов и служащих».

14. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 29.05.2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп общераслевых профессий рабочих».

15. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 17.07.2008 г. «Об утверждении профессиональных квалификационных групп должностей работников сельского хозяйства».

16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17 марта 2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

17. Единые рекомендации по установлению на федеральном, региональном и местном уровнях систем оплаты труда работников государственных и муниципальных учреждений на 2013 год, утв. решением Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений от 21.12.2012 г.

Задача 1

Никитина обратилась в суд 20.09.2012 г. с иском к федеральному государственному предприятию «Конструкторское бюро противопожарной техники» (КБПТ) о взыскании невыплаченной заработной платы. Свое требование она обосновывала тем, что с ней 15.02.2009 г. был заключен трудовой договор, в соответствии с которым она назначена на должность начальника планово-экономического отдела сроком по 14.02.2012 г. с окладом 5000 руб.

Дополнительным соглашением от 01.11. 2011 г. в договор были внесены изменения, а именно: установлен оклад 6000 руб.

Приказом от 14.02.2012 г. в связи с окончанием срока действия трудового договора ей установлен оклад 5000 руб.

По мнению Никитиной, действия работодателя по уменьшению оклада являются незаконными. Изменение определенных сторонами условий трудового договора произошло без ее письменного согласия, как этого требует ст. 72 ТК.

При рассмотрении трудового спора в суде работодатель пояснил, что срок трудового договора с Никитиной истек, но она выразила желание продолжить трудовые отношения, о чем устно сообщила директору КБПТ. На следующий день после окончания срока трудового договора – 15.02.2012 г. она вышла на работу и стала продолжать выполнять свои трудовые обязанности. С приказом об установлении ей оклада 5000 руб. ее ознакомили 20.02.2012 г. Этот размер оклада указан согласно действующему штатному расписанию.

Правомерны ли действия работодателя?

Может ли работодатель в одностороннем порядке изменить размер должностного оклада работника?

Будут ли удовлетворены требования Никитиной?

Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 2

В ОАО «Зеркало» работодатель в целях повышения производительности труда рабочих цеха № 6 решил установить вместо повременной системы оплаты труда сдельную систему оплаты труда.

Положение об оплате труда работников цеха № 6 было разработано и утверждено работодателем 1 марта. Новые правила об оплате труда в отношении рабочих должны применяться с 15 апреля. Копия Положения об оплате труда рабочих цеха № 6 работодателем была представлена в выборный профсоюзный орган ОАО «Зеркало». 16 апреля рабочие цеха № 6 отказались от выполнения трудовых обязанностей, ссылаясь на то, что со стороны работодателя имел место перевод работников на другую работу без их согласия.

Каков порядок установления и изменения в организации системы оплаты труда работников?

Какова роль представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов работодателем?

Оцените правомерность действий работодателя.

Задача 3

Ведущий инженер Киреев заболел. В связи с этим по поручению начальника отдела объем его работы частично стал выполнять старший инженер Белов. В день выдачи заработной платы он обнаружил, что доплату за увеличение объема выполняемой работы ему не начислили.

Белов обратился к директору организации, который объяснил, что поскольку соответствующего приказа нет, он не вправе требовать доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы, определенной трудовым договором.

Белов обратился в комиссию по трудовым спорам.

Какое решение вынесет комиссия?

Задача 4

Носов принят на работу в ЗАО «Звезда» слесарем 5 разряда со сдельной системой оплаты труда. Ввиду отсутствия объема работ, соответствующих 5 разряду, по поручению начальника цеха он выполнял в течение месяца работы, соответствующие 2 разряду. При получении заработной платы 17 апреля Носов обнаружил, что заработная плата начислена ему как слесарю 2 разряда. По мнению Носова, работодатель нарушил условия заключенного трудового договора, оплата

его труда должна производиться в соответствии с имеющимся у него квалификационным разрядом.

Определите правильность оплаты труда Носова.

Задача 5

При заключении трудового договора старшему продавцу Барановой был установлен должностной оклад. В дальнейшем директор магазина решил усовершенствовать систему оплаты труда. Заработная плата старшего продавца Барановой была установлена в размере 10% от стоимости проданных ею товаров.

Правомерно ли действие директора магазина?

Задача 6

Старший инженер Колосов работал на заводе «Нитрон» 5 лет. В течение этого времени по вине работника бухгалтерии Серовой ему ошибочно выплачивалась заработная плата ведущего инженера. Директор завода предложил Колосову возратить неправомерно полученные суммы, поскольку по приказу он принят на должность старшего инженера, а не ведущего инженера. Колосов ответил отказом, объясняя, что вины его в этом нет, а деньги им уже все потрачены.

Может ли директор завода удержать ошибочно выплаченные денежные суммы из заработной платы Колосова или Серовой?

Задача 7

В трудовом договоре работнику установлен оклад в размере 5000 рублей. По штатному расписанию по занимаемой им должности оклад может быть установлен в пределах от 4000 рублей до 7000 рублей. Приказом директора работнику понизили должностной оклад до 4800 рублей. Основание – получение организацией прибыли меньше, чем планировалось.

Определите правомерность действий работодателя.

Задача 8

Работнику частично задержали выплату заработной платы на срок более 20 дней.

Может ли он в этом случае не выйти на работу, реализуя свое право на самозащиту? Какие действия работника в этой ситуации являются правомерными?

Задача 9

Демина обратилась в суд с иском к администрации МОГО «Ухта» о взыскании недополученной заработной платы.

В обоснование требований указала, что в соответствии с соглашением к трудовому договору оплата ее труда производилась исходя из оклада в размере 5000 рублей, процентной надбавки за работу в районе Крайнего Севера в размере 50%, районного коэффициента в размере 30%, надбавки за работу в учреждениях здравоохранения в размере 30%.

Она считает, что работодатель неправомерно производит начисление заработной платы исходя из указанных сумм должностного оклада, так как размер оклада не может быть ниже минимального размера оплаты труда.

Какое решение вынесет суд?

Тест 1

Заработная плата каждого работника зависит от его....., сложности выполняемой работы, ... затраченного труда и максимальным размером не ограничивается.

Тест 2

Заработная плата выплачивается:

- 1) 1 раз в месяц;
- 2) в день, установленный в трудовом договоре с работником;
- 3) в соответствии с коллективным договором организации 2, 12, 22 числа каждого месяца;
- 4) согласно заключенному трудовому договору 1 и 15 числа каждого месяца.

Тест 3

Оплата отпуска производится:

- 1) согласно коллективному договору за неделю до начала отпуска;
- 2) не позднее чем за три рабочих дня до начала отпуска;
- 3) в соответствии с заключенным трудовым договором, но не позднее чем за пять календарных дней до его начала.

Тест 4

Удержания из заработной платы работника для погашения его задолженности работодателю за неотработанные дни отпуска не могут производиться при увольнении работника до окончания того рабочего года, в счет которого он уже получил ежегодный оплачиваемый отпуск, при прекращении трудового договора по основаниям:

- 1) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем;
- 2) сокращения численности или штата работников организации;
- 3) признание работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;
- 4) смерть работника;
- 5) заключение трудового договора в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью, если нарушение правил заключения трудового договора допущено не по вине работника;
- 6) отмена решения суда или отмена (признание незаконным) решения государственной инспекции труда о восстановлении работника на работе.

Тест 5

Для расчета средней заработной платы (среднего заработка) для оплаты ежегодного отпуска учитывается:

- 1) полевое довольствие, выплачиваемое работникам геолого-разведочных, топографо-геодезических организаций;
- 2) вознаграждение по итогам работы за год;
- 3) единовременная премия к Международному женскому дню;
- 4) заработная плата, начисленная работникам по тарифным ставкам (должностным окладам) за отработанное время;
- 5) доплаты за наличие ученой степени кандидата наук, доктора наук;
- 6) оплата работы в выходные и нерабочие праздничные дни;
- 7) оплата сверхурочной работы.

Тест 6

Работник в день увольнения не работал, поэтому выплата всех сумм, причитающихся ему от работодателя, производится:

- 1) одновременно с выдачей ему трудовой книжки;
- 2) в течение трех дней после предъявления уволенным работником требования о расчете;
- 3) в день обращения работника;
- 4) не позднее следующего дня со дня обращения.

Тест 7

- 1) Тарифный разряд – величина, отражающая сложность труда и
- 2) Квалификационный разряд – величина, отражающая уровень

Тест 8

Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы – оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения.

Тест 9

Рабочему 5 разряда со сдельной системой оплаты труда поручили выполнение работ по 4 разряду. В этом случае оплата выполненной работы будет производиться по:

- 1) 5 разряду;
- 2) 4 разряду.

Тест 10

При исполнении работником обязанностей временно отсутствующего работника без освобождения от работы ему производится:

- 1) выплата вознаграждения за дополнительный труд;
- 2) выплата премиального вознаграждения;
- 3) предоставление дополнительного отпуска;
- 4) доплата.

Тест 11

Работникам, получающим оклад, если работа в выходной день производилась в пределах месячной нормы рабочего времени, оплата работы в этот день:

- 1) производится в размере не менее двойной дневной ставки сверх оклада;
- 2) производится в размере не менее одинарной дневной ставки сверх оклада;
- 3) не производится.

Тест 12

Время простоя по вине работодателя оплачивается в размере:

- 1) не ниже средней заработной платы работника;
- 2) не менее двух третей средней заработной платы работника;
- 3) не менее тарифной ставки, оклада работника;
- 4) не менее двух третей тарифной ставки, оклада работника.

Тест 13

О замене действующих в организации норм труда работники извещаются не позднее чем за:

- 1) две недели;
- 2) один месяц;

- 3) два месяца;
- 4) срок, определяемый работодателем с учетом мнения представительного органа работников.

Тест 14

Ответственность работодателя за невыплату заработной платы наступает по нормам:

- 1) ТК РФ,
- 2) ГК РФ,
- 3) УК РФ,
- 4) КоАП РФ.

Тема 14. Гарантии и компенсации

Вопросы к теме

1. Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций.

2. Понятие служебной командировки. Гарантии при направлении работников в служебные командировки. Возмещение расходов, связанных со служебной командировкой.

3. Возмещение расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также с работой в полевых условиях, работами экспедиционного характера.

4. Возмещение расходов при переезде на работу в другую местность.

5. Гарантии и компенсации работникам, привлекаемым к исполнению государственных или общественных обязанностей.

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

7. Гарантии и компенсации работникам, связанные с расторжением трудового договора.

8. Гарантии при переводе работника на другую нижеоплачиваемую работу.

9. Гарантии работнику при временной нетрудоспособности.

10. Гарантии и компенсации при несчастном случае на производстве и профессиональном заболевании.

11. Гарантии работникам, направляемым на медицинский осмотр (обследование). Гарантии и компенсации работникам в слу-

чае сдачи ими крови и ее компонентов. Гарантии и компенсации работникам, направляемым работодателем для повышения квалификации.

12. Возмещение расходов при использовании личного имущества работника.

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12. 2001 г.
2. Налоговый кодекс РФ (часть 2) от 05.08. 2000 г.
3. Федеральный закон от 19.05.1995 г. «О государственных пособиях гражданам, имеющим детей».
4. Федеральный закон от 24.07.1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».
5. Федеральный закон от 12.06.2002 г. «Об основных гарантиях избирательных прав и права участия в референдуме граждан Российской Федерации».
6. Федеральный закон от 04.04.2005 г. «Об общественной палате Российской Федерации».
7. Федеральный закон от 18.05.2005 г. «О выборах депутатов Государственной Думы Федерального Собрания Российской Федерации».
8. Федеральный закон от 29.12.2006 г. «Об обязательном социальном страховании на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством».
9. Федеральный закон от 20.07.2012 г. «О донорстве крови и ее компонентов».
10. Постановление Правительства РФ от 02.10.2002 г. «О размерах возмещения расходов, связанных со служебными командировками на территории Российской Федерации, работникам организаций, финансируемых за счет средств федерального бюджета».
11. Постановление Правительства РФ от 04.03.2003 г. «О порядке и размерах возмещения расходов некоторых участников производства по делам об административных нарушениях и оплате их труда».
12. Постановление Правительства РФ от 02.04.2003 г. «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом в другую местность».
13. Постановление Правительства РФ от 01.12.2004 г. «О порядке компенсации расходов, понесенных организациями и гражданами

Российской Федерации в связи с реализацией Федерального закона «О воинской обязанности и военной службе».

14. Постановление Правительства РФ от 13.10.2008 г. «Об особенностях направления работников в служебные командировки» (вместе с Положением об особенностях направления работников в служебные командировки).

15. Приказ Минздравсоцразвития России от 29.06.2011 «Об утверждении Порядка выдачи листков нетрудоспособности».

16. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 № 2 «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Задача 1

Старший научный сотрудник Семенов и младший научный сотрудник Тимофеев института «Перспективные технологии» (г. Москва) возвратились из служебной командировки. Они были в Челябинске. При оформлении отчета о командировке Семенов не смог предъявить проездные документы – билеты на самолет. Он попросил Тимофеева написать заявление о том, что они вместе возвратились из командировки и летели одним рейсом. Такое объяснение директор института не принял во внимание и расходы по проезду к месту командировки и обратно Семенову не оплатил.

Тимофеев в отчете о командировке указал, что в целях наиболее эффективного выполнения служебного задания он был вынужден взять напрокат ноутбук. В связи с этим просил возместить дополнительно произведенные расходы. По мнению директора, в этом не было необходимости, поскольку ноутбук он мог получить на заводе, куда они были направлены в командировку.

Оцените правомерность действий директора института.

Задача 2

По сокращению штата из вычислительного центра уволен оператор Сеницын в возрасте 66 лет. В день увольнения 10 мая ему выплачено выходное пособие и выдана трудовая книжка. 20 июня он обратился к директору вычислительного центра с заявлением о выплате ему сохраняемого среднего заработка на период трудоустройства. Директор предложил Сеницыну представить доказательства, что в течение месяца после увольнения он искал работу и не мог ее найти. По сведениям, которыми располагал директор, Сеницын после увольнения все время жил на даче и поиском работы не занимался. По мнению начальника отдела кадров, Сеницын получает трудовую

пенсию по старости, поэтому средний заработок на период трудоустройства ему выплачиваться не должен.

Определите правомерность утверждений Синицына, директора, начальника отдела кадров.

Задача 3

Новиков, работающий конструктором в проектно-монтажном институте (г. Химки), был 15 мая направлен в командировку в г. Сочи на завод «Пластик», где проходило внедрение установки, проект которой был подготовлен в конструкторском бюро проектного института. Продолжительность командировки составляла один месяц. 14 июня командировка заканчивалась. В связи с тем, что у Новикова в соответствии с графиком отпусков ежегодный отпуск должен предоставляться в июне, Новиков обратился к директору проектного института с заявлением о предоставлении ему отпуска в июне после окончания командировки и получил согласие. С 15 июня ему предоставлен ежегодный оплачиваемый отпуск. После возвращения из отпуска, оформляя отчет о командировке, Новиков включил в него расходы по проезду, найму жилого помещения, дополнительные расходы.

Какие расходы, связанные со служебной командировкой, работодатель компенсирует работнику?

Задача 4

В Архангельской области местные депутаты приняли закон «О статусе главы муниципального образования в Архангельской области», в котором закрепили за главой муниципального образования после окончания выборных полномочий право на предоставление прежней работы (должности), которую он выполнял (занимал) до избрания мэром. При невозможности предоставления указанной работы (должности) с письменного согласия экс-мера предоставляется другая равноценная работа (должность) у того же работодателя.

Противоречит ли данное положение федеральному законодательству?

Задача 5

К. 25 октября 2004 г. была уволена с должности главного лесничего и заместителя директора ФГУ «Магаданский лесхоз» за однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей (п. 10 ч. 1 ст. 81 ТК РФ), выразившееся в неправильном отводе лесосек и ненадлежащем контроле за порубкой деревьев, что повлекло причинение работодателю значительного материального ущерба. Решением Березовского районного суда, оставленным без изменения кассационным

определением Красноярского городского суда, К. была восстановлена на работе в прежней должности, в частности, на том основании, что она является членом избирательной комиссии муниципального образования «Магаданский сельский совет» с правом решающего голоса и на нее распространялся и действовал до окончания срока ее полномочий в избирательной комиссии запрет расторжения трудового договора по инициативе работодателя (п. 19 ст. 29 ФЗ «Об основных гарантиях избирательных прав и права на участие в референдуме граждан РФ»).

ФГУ «Магаданский лесхоз» подал жалобу в Конституционный суд РФ, где оспаривает конституционность положения названного Федерального закона, согласно которому член избирательной комиссии с правом решающего голоса до окончания срока полномочий не может быть уволен с работы по инициативе работодателя.

Какую правовую позицию занял Конституционный Суд РФ?

Задача 6

К Михайловой приехала ее родная сестра Ксения из Архангельска погостить. Через несколько дней после приезда она заболела гриппом в тяжелой форме. Михайлова была вынуждена осуществлять за ней уход и в связи с этим получила листок нетрудоспособности, который принесла в бухгалтерию по месту своей работы.

Какими нормативно-правовыми актами регулируются возникшие правоотношения?

Имеет ли Михайлова право на обеспечение пособием по временной нетрудоспособности в данном случае?

Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 7

Соколов был уволен 16 января в соответствии п.п. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ. 10 февраля в связи с переломом ноги он был помещен в больницу. 2 апреля он был выписан из больницы.

В каких случаях работник при его увольнении по инициативе работодателя имеет право на получение пособия по временной нетрудоспособности, если заболевание или травма имели место после прекращения трудовых отношений?

Является ли основанием для снижения размера пособия по временной нетрудоспособности или его лишения увольнение работника за нарушение трудовой дисциплины?

Задача 8

Зависит ли размер пособия по временной нетрудоспособности от страхового стажа работника?

Если работник имеет только 2 дня страхового стажа, он имеет право на получение пособия по временной нетрудоспособности?

Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 9

Работник является совместителем. При возникновении временной нетрудоспособности имеет ли он право на получение листков нетрудоспособности по количеству мест работы?

Дайте ответ.

Задача 10

Кто осуществляет экспертизу временной нетрудоспособности работника? В течение какого срока она осуществляется? Кто устанавливает группу инвалидности? Что является основанием для установления 1, 2, 3 групп инвалидности?

Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 11

Караваев принят на работу механиком в ОАО «Металлопрокат» по срочному трудовому договору с 1 сентября по 30 ноября. 31 октября в организации произошла авария, в результате которой он получил серьезное повреждение здоровья.

В течение какого срока и в каком размере ему будет выплачиваться пособие по временной нетрудоспособности?

Задача 12

После длительной работы на прядильной фабрике у Леонова возникло профессиональное заболевание.

Какие виды страхового возмещения он получит?

Задача 13

Назовите лиц, имеющих право на получение страховых выплат в случае смерти застрахованного (работника) в результате наступления страхового случая.

Задача 14

По заключению учреждения медико-социальной экспертизы результатом наступления страхового случая у Шилова стала утрата им профессиональной трудоспособности.

Как определяется в этом случае размер единовременной страховой выплаты? Укажите максимальный размер единовременной страховой выплаты в текущем году.

Задача 15

Несколько работников комбината «Колос» решили выполнить донорскую функцию. Среди них были несовершеннолетние работники, работники, достигшие пенсионного возраста, а также две беременные женщины.

Установлены ли возрастные ограничения в отношении доноров крови и (или) ее компонентов?

Вправе ли беременная женщина быть донором?

Может ли донор, сдающий кровь за плату быть награжденным нагрудным знаком «Почетный донор России»?

Назовите меры социальной поддержки лиц, награжденных нагрудным знаком «Почетный донор России»?

Ответьте на поставленные вопросы.

Тест 1

Какие виды расходов работодатель обязан возмещать работнику при направлении его в служебную командировку:

- 1) расходы по проезду;
- 2) расходы по найму жилого помещения;
- 3) дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства;
- 4) суточные;
- 5) полевое довольствие;
- 6) расходы на медицинское обслуживание.

Тест 2

Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются:

- 1) Федеральным законом;
- 2) постановлением Правительства РФ;
- 3) коллективным договором;
- 4) правилами внутреннего трудового распорядка;
- 5) локальным нормативным актом;
- 6) трудовым договором.

Тест 3

Размеры и порядок возмещения расходов, связанных со служебными поездками работников, постоянная работа которых имеет разъездной характер, устанавливается:

- 1) трудовым договором;
- 2) коллективным договором;
- 3) соглашениями;

- 4) постановлением Правительства РФ;
- 5) постановлением Министерства труда и социальной защиты РФ.

Тест 4

К работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути, в полевых условиях, имеет разъездной характер или экспедиционный характер, относятся:

- 1)
- 2)
- 3)
- 4)

Тест 5

При переезде работника на работу в другую местность вместе с работодателем ему предоставляются следующие гарантии и компенсации:

- 1) оплата расходов по переезду работника и членов его семьи;
- 2) оплата стоимости провоза имущества работника и членов его семьи;
- 3) оплачиваемый отпуск продолжительностью семь календарных дней для обустройства на новом месте;
- 4) оплата расходов по обустройству на новом месте жительства.

Тест 6

В соответствии с постановлением Правительства РФ от 02.04.2003 г. «О размерах возмещения организациями, финансируемыми за счет средств федерального бюджета, расходов работникам в связи с их переездом на работу в другую местность» осуществляется возмещение расходов по провозу имущества железнодорожным, водным и автомобильным транспортом (общего пользования) в количестве на работника и на каждого переезжающего члена его семьи.

Тест 7

Направление в служебные командировки допускается только с письменного согласия работников:

- 1) женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет;
- 2) инвалидов;
- 3) совмещающих работу с обучением;
- 4) осуществляющих уход за больными членами семьи.

Тест 8

Работникам, совмещающим работу с обучением в образовательных учреждениях высшего профессионального образования по заочной и очно-заочной (вечерней) формам обучения, успешно обучаю-

щимся в этих учреждениях, работодатель предоставляет дополнительные отпуска с сохранением среднего заработка:

1) для прохождения промежуточной аттестации на первом и втором курсах – по календарных дней, на каждом из последующих курсов – по календарных дней;

2) для подготовки и защиты выпускной квалификационной работы и сдачи итоговых государственных экзаменов – месяца;

3) для сдачи итоговых государственных экзаменов –

Тест 9

Работникам, обучающимся в имеющих государственную аккредитацию образовательных учреждениях высшего профессионального образования по очной форме обучения, совмещающим учебу с работой, работодатель обязан предоставить отпуск без сохранения заработной платы:

1) для сдачи итоговых государственных экзаменов – ;

2) для прохождения промежуточной аттестации – календарных дней в учебном году .

Тест 10

Выходное пособие выплачивается работнику при прекращении трудового договора в связи с:

1) наступлением чрезвычайных обстоятельств, препятствующих продолжению трудовых отношений, признанных решением Правительства РФ;

2) признанием работника полностью неспособным к трудовой деятельности в соответствии с медицинским заключением;

3) отказом работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора;

4) неизбранием на должность;

5) призывом работника на военную службу;

6) наступлением смерти работодателя – физического лица;

7) прекращением допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

Тест 11

Работникам, увольняемым в связи с сокращением численности или штата работников организации, работодатель:

1) выплачивает выходное пособие в размере двухнедельного среднего заработка;

2) предоставляет отпуск без сохранения заработной платы для поиска нового места работы;

3) предоставляет ежегодный оплачиваемый отпуск в соответствии с графиком отпусков.

Тест 12

Донором крови и ее компонентов может быть каждый дееспособный гражданин, прошедший медицинское обследование в возрасте:

- 1) от 18 до 60 лет;
- 2) с 18 лет;
- 3) от 16 до 60 лет.

Тема 15. Дисциплина труда

Вопросы к теме

1. Понятие дисциплины труда. Методы обеспечения трудовой дисциплины.

2. Правила внутреннего трудового распорядка. Уставы и положения о дисциплине, устанавливаемые федеральными законами.

3. Поощрения за труд. Поощрения за особые трудовые заслуги.

4. Понятие дисциплинарной ответственности. Дисциплинарный проступок. Виды взысканий за нарушения трудовой дисциплины. Порядок применения и обжалования дисциплинарных взысканий. Снятие дисциплинарных взысканий.

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12.2001 г.

2. Федеральный закон от 08.03.2011 г. «Устав о дисциплине работников организаций, эксплуатирующих особо радиационно-опасные и ядерно-опасные производства и объекты в области использования атомной энергии».

3. Указ Президента РФ от 02.03.1994 г. «Об утверждении Положения о государственных наградах Российской Федерации».

4. Указ Президента РФ от 30.12.1995 г. «Об установлении почетных званий Российской Федерации».

5. Распоряжение Президента РФ от 03.04.1997 г. «Об утверждении Инструкции о порядке вручения орденов, медалей, знаков отличия, нагрудных знаков к почетным званиям Российской Федерации».

6. Указ Президента РФ от 07.09.2010 г. «О мерах по совершенствованию государственной наградной системы Российской Федерации» (вместе с «Положением о государственных наградах Российской Федерации», «Статутами орденов Российской Федерации, положени-

ями о знаках отличия Российской Федерации, медалях Российской Федерации, почетных званиях Российской Федерации, описаниями названных государственных наград Российской Федерации и нагрудных знаков к почетным званиям Российской Федерации»).

7. Письмо Администрации Президента РФ от 04.04.2012 г. «О направлении Методических рекомендаций о порядке оформления и представления документов о награждении государственными наградами Российской Федерации».

8. Постановление Правительства РФ от 25.08.1992 г. «Об утверждении Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта Российской Федерации».

9. Постановление Правительства РФ от 21.09.2000 г. «Об утверждении Устава о дисциплине работников рыбопромыслового флота Российской Федерации».

10. Постановление Правительства РФ от 22.09.2000 г. «Об утверждении Устава о дисциплине экипажей судов обеспечения Военно-Морского Флота».

11. Постановление Правительства РФ от 23.05.2000 г. «Об утверждении Устава о дисциплине работников морского транспорта».

12. Постановление Правительства РФ от 31.01.2009 г. «О Почетной грамоте Правительства Российской Федерации и благодарности Правительства Российской Федерации».

13. Постановление Правительства РФ от 26.11.2012 г. «О порядке награждения доноров крови и (или) ее компонентов нагрудным знаком «Почетный донор России».

14. Приказ Минсельхоза РФ от 13.02.2009 г. «Об учреждении ведомственных наград Министерства сельского хозяйства Российской Федерации» (вместе с «Положением о медали «За вклад в развитие агропромышленного комплекса России», «Положением о звании «Почетный работник агропромышленного комплекса России», «Положением о почетной грамоте Министерства сельского хозяйства Российской Федерации», «Положением о благодарности Министерства сельского хозяйства Российской Федерации»).

15. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Задача 1

Сотрудник ООО «Гефест» Исаев отсутствовал на рабочем месте 24 сентября более четырех часов. На следующий день, 25 сентября,

директор ООО «Гефест» вызвал его к себе и объявил Исаеву о применении к нему дисциплинарного взыскания в виде строгого выговора. Работник выразил несогласие с применением такой меры дисциплинарного взыскания и обратился в районный суд.

Какие нормы Трудового кодекса были нарушены сторонами?

В какой орган работник может обжаловать наложенное на него дисциплинарное взыскание?

Задача 2

В начале рабочего дня 2 марта токарь Васин явился на работу в нетрезвом состоянии, о чем свидетельствовали: заторможенная речь, характерный резкий запах алкоголя. Мастер цеха № 5, где работал Васин, затребовал у него объяснение. Васин ответил в присутствии двух слесарей Белкина и Азова, что напишет объяснение вечером в конце рабочего дня. Вечером объяснение не написал и ушел домой. На следующий день мастер цеха № 5 составил акт о появлении Васина 2 марта в нетрезвом состоянии и акт об отказе Васина от дачи объяснения по факту нарушения трудовой дисциплины.

12 марта в соответствии с распоряжением директора он должен был остаться после окончания рабочего дня в связи с необходимостью завершить обработку втулки, поскольку он включен в перечень работников с ненормированным рабочим днем. В связи с этим Васин написал объяснение о том, что он не давал своего согласия для включения его в перечень работников с ненормированным рабочим днем, поэтому оставаться за пределами рабочего дня не будет.

20 марта директор издал приказ об увольнении работника в соответствии с п. 5 ст. 81 ТК.

Определите правомерность увольнения Васина.

Кто мог отстранить Васина от работы? Какова процедура отстранения работника от работы?

Если Васин 2 марта после окончания рабочего дня получит листок нетрудоспособности в связи с высоким артериальным давлением, может ли это повлиять на основание увольнения?

Дайте ответ.

Задача 3

Носова работала швеей-мотористкой в ООО «Новый стиль». 10 января на своем рабочем месте находилась в состоянии опьянения.

Показаниями свидетелей Д., П. и Л. в тот же день подтвержден факт нахождения Носовой в состоянии алкогольного опьянения на рабочем месте.

11 января директор ООО «Новый стиль» затребовал у нее письменное объяснение в связи с появлением в рабочее время на рабочем месте в нетрезвом состоянии. От дачи объяснения она отказалась, о чем начальником отдела кадров в присутствии свидетелей составлен соответствующий акт.

12 января она уволена по пп. «б» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ.

Является ли правомерным увольнение Носовой до истечения двух рабочих дней, установленных законодателем для затребования работодателем письменного объяснения от работника?

Задача 4

Шмелев, занимающий должность заместителя управляющего магазином, приказом от 14 сентября уволен по п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК РФ за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул, то есть отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего времени.

На основании решения суда он восстановлен на работе по основанию – несоответствие дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

Какое разъяснение по данному вопросу содержится в Постановлении Пленума Верховного Суда РФ от 17.3.2004 г. N 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации»?

Приведите аргументы, свидетельствующие о несоответствии примененной работодателем меры дисциплинарного взыскания тяжести совершенного проступка.

Задача 5

Петрова – врач эндокринолог районной поликлиники в г. Муром направлена на курсы повышения квалификации в Санкт-Петербург с 15 сентября по 14 октября.

20 и 21 сентября она отсутствовала на курсах повышения квалификации, о чем было сообщено главному врачу районной поликлиники.

15 октября после окончания обучения она приступила к работе в районной поликлинике. В тот же день главный врач поликлиники затребовал у нее объяснения по факту совершенного прогула.

Петрова в объяснении написала, что медицинская информация, предлагаемая на курсах, не имела характер новизны, поэтому ее отсутствие не отразилось на повышении ее квалификационного уровня.

Главный врач поликлиники принял решение о применении к ней меры дисциплинарного взыскания.

Дайте правовую оценку позиции работодателя.

Тест 1

Правила внутреннего трудового распорядка являются:

- 1) частью коллективного договора;
- 2) разделом локального акта «Оплата труда»;
- 3) самостоятельным локальным нормативным актом;
- 4) приложением к коллективному договору.

Тест 2

Правила внутреннего трудового распорядка утверждаются работодателем:

- 1) по согласованию с представительным органом работников;
- 2) с согласия представительного органа работников;
- 3) самостоятельно работодателем;
- 4) с учетом мнения представительного органа работников.

Тест 3

Могут ли в одной организации работодателем применяться к одним работникам Устав (положение) о дисциплине, а к другим – правила внутреннего трудового распорядка:

- 1) да; 2) нет.

Тест 4

Учреждение государственных наград производится:

- 1) Федеральным законом;
- 2) Указом Президента РФ;
- 3) постановлением Правительства РФ.

Тест 5

Государственными наградами являются:

- 1) звание Героя РФ;
- 2) ордена РФ;
- 3) знаки отличия РФ;
- 4) медали РФ;
- 5)

Тест 6

Руководитель организации вправе применять следующие дисциплинарные взыскания:

- 1) увольнение;
- 2) строгий выговор;

- 3) предупреждение;
- 4) штраф;
- 5) лишение премии.

Тест 7

К дисциплинарным взысканиям относится увольнение работника по следующим основаниям:

- 1) несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- 2) представление работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- 3) дисквалификация или иное административное наказание, исключающее возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору;
- 4) принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;
- 5) прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

Тест 8

В соответствии с требованиями ТК при наложении дисциплинарного взыскания должны учитываться:

- 1) тяжесть совершенного проступка;
- 2) вина работника;
- 3) обстоятельства, при которых проступок был совершен;
- 4) предшествующее поведение работника;
- 5) отношение работника к исполнению трудовых обязанностей.

Тест 9

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее:

- 1) одного месяца со дня совершения проступка;
- 2) шести месяцев со дня совершения проступка;
- 3) одного года со дня совершения проступка.

Тест 10

На основании ст. 193 ТК до применения дисциплинарного взыскания работодатель должен затребовать от работника письменное объяснение. Предоставление письменного объяснения является:

- 1) правом работника;
- 2) обязанностью работника.

Тест 11

В течение какого срока, со дня обращения работодателя к работнику, ему предоставляется возможность дать письменное объяснение по факту допущенного нарушения дисциплинарного нарушения:

- 1) три рабочих дня;
- 2) два календарных дня;
- 3) два рабочих дня;
- 4) пять календарных дней.

Тест 12

Работник считается подвергнутым дисциплинарному взысканию в течение года:

- 1) со дня совершения дисциплинарного проступка;
- 2) со дня применения дисциплинарного взыскания;
- 3) со дня объявления работнику под роспись приказа о применении дисциплинарного взыскания.

Тест 13

К работнику, допустившему нарушение трудовой дисциплины, могут применяться следующие меры воздействия:

- 1) перенесение ежегодного оплачиваемого отпуска на осенне-зимний период;
- 2) снижение премии;
- 3) лишение премии;
- 4) уменьшение дополнительного ежегодного оплачиваемого отпуска;
- 5) временный перевод на другую работу.

Тест 14

Дисциплинарное взыскание в виде выговора может быть обжаловано работником:

- 1) в государственную инспекцию труда;
- 2) в районный суд;
- 3) к мировому судье;
- 4) в прокуратуру.

Тест 15

Является ли справедливым утверждение, что ни одно из дисциплинарных взысканий, не заносится в трудовую книжку:

- 1) да;
- 2) нет.

Тема 16. Материальная ответственность сторон трудового договора

Вопросы к теме

1. Понятие материальной ответственности и условия ее наступления.
2. Материальная ответственность работодателя перед работником за ущерб в результате незаконного лишения возможности трудиться, за ущерб, причиненный имуществу работника, за задержку выплаты заработной платы.
3. Возмещение морального вреда, причиненного работнику.
4. Материальная ответственность работника за ущерб, причиненный работодателю. Обстоятельства, исключающие материальную ответственность работника. Пределы материальной ответственности работника. Случаи полной материальной ответственности работника.
5. Определение размера причиненного ущерба. Порядок взыскания ущерба. Снижение органом по рассмотрению трудовых споров размера ущерба, подлежащего взысканию с работника.
6. Возмещение затрат, связанных с обучением работника.

Нормативные правовые акты

1. Федеральный закон от 02.12.1990 г. «О банках и банковской деятельности».
2. Федеральный закон от 06.12. 2011 г. «О бухгалтерском учете».
3. Федеральный закон от 29.07.1998 г. «Об оценочной деятельности в Российской Федерации».
4. Федеральный закон от 08.01.1998 г. «О наркотических средствах и психотропных веществах».
5. Федеральный закон от 17.07.1999 г. «О почтовой связи».
6. Федеральный закон от 07.07. 2003 г. «О связи».
7. Федеральный закон от 29.07.2004 г. «О коммерческой тайне».
8. Постановление Правительства РФ от 14.11.2002 г. «О порядке утверждения перечней должностей с 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».

9. Постановление Минтруда России от 31.12.2002 г. «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».

10. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

11. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

Задача 1

Организация «Недвижимость» 15.03.2012 г. заключила трудовой договор с Николаевой сроком на 3 года. В соответствии с заключенным трудовым договором Николаева принята на вакантную должность старшего экономиста. В текст трудового договора было включено соглашение о направлении Николаевой на повышение квалификации. После обучения на курсах повышения квалификации и получения сертификата она должна отработать 2 года. В случае увольнения без уважительных причин в течение этого срока Николаева должна будет возместить работодателю стоимость ее обучения пропорционально фактически не отработанному после окончания обучения времени.

16.03.2012 г. Николаева приступила к работе. 20.05.2012 г. ее направили на повышение квалификации. 25.08. 2012 г. она возвратилась после окончания обучения.

10.01.2013 г. Николаева подала заявление о расторжении трудового договора по ее инициативе. В заявлении ссылалась на то, что заработная плата, которую она получает, недостаточна, поэтому нашла другую работу с более высоким заработком.

Поскольку Николаева не отработала 2 года после повышения квалификации, директор организации «Недвижимость» предложил ей возместить организации ущерб, причиненный произведенными затратами на ее обучение.

Правомерно ли требование директора?

Задача 2

Экономистам планового отдела завода «Станколит» выдали для работы компьютеры. Заместитель директора завода, ведающий хозяйственной частью, предложил заключить с этими работниками договор о полной материальной ответственности за недостачу вверенного имущества. Такие договоры работодателем были заключены с работниками. В один из рабочих дней работники обнаружили, что пять компьютеров похищены, а два компьютера имеют повреждения. Работодатель предложил работникам, чьи компьютеры были похищены, возместить их стоимость, а работникам, чьи компьютеры имеют повреждения, возместить полностью стоимость ремонта и издал приказ о соответствующем удержании из заработной платы каждого работника.

Работники не согласились с предложением работодателя и обратились в КТС.

Оцените правомерность действий работодателя.

Какое решение вынесет комиссия по трудовым спорам?

Задача 3

Грузчик Маков магазина «Фарфор» 15 сентября при подаче в торговый зал чайных сервизов один из них разбил. Средняя заработная плата у Макова составила 6000 рублей. Цена разбитого сервиза составила 500 рублей. 20 октября директор магазина издал распоряжение о взыскании с виновного работника суммы причиненного ущерба.

Грузчик Маков, ссылаясь на то, что сервиз он разбил по неосторожности, поскольку его толкнул выходящий из магазина покупатель, возражал против взыскания и обжаловал действия директора магазина в суд.

Обязан ли Маков возместить магазину «Фарфор» причиненный ущерб?

Каков порядок возмещения работником ущерба, причиненного работодателю?

Обязан ли работодатель получить у работника объяснения по факту причинения ущерба?

Оцените правомерность действий работодателя.

Задача 4

Региональное объединение Фонда социального страхования обратилось в суд с исковым требованием к Сахарову, сторожу (вахтеру) отделения Фонда, о взыскании 70 тысяч рублей, мотивируя свои требования тем, что в отделении произошла кража компьютерной техники. Судом установлено, что между Сахаровым и отделением Фонда

был заключен договор о полной материальной ответственности, согласно которому работник принимает на себя полную материальную ответственность за недостачу вверенного ему работодателем имущества, а также за ущерб, возникший у работодателя в результате возмещения им ущерба другим лицам.

Определите, какое решение вынесет суд.

Задача 5

Директор магазина «Свет» принял на работу в качестве продавцов электротоваров Павлова и Репина, с которыми был заключен трудовой договор. В числе условий, определенных договором, указывалось, что продавцы несут полную коллективную (бригадную) материальную ответственность за вверенный им товар. Павлов и Репин работали посменно через день. При передаче смены, товар и денежные средства друг другу не передавали. Проводимые ревизии недостач не выявляли.

Однако за период с 1 февраля по 24 апреля по результатам проведенной ревизии была выявлена недостача. Продавцы добровольно отказались возместить причиненный ущерб.

Работодатель обратился в суд с иском о взыскании с работников Павлова и Репина ущерба, причиненного в результате совместных действий в связи с недостачей товарно-материальных ценностей. В суде директор магазина не смог представить договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности, полагая вполне достаточным закрепление в трудовом договоре обязательства нести коллективную (бригадную) материальную ответственность.

Какое решение вынесет суд?

Задача 6

В «Обзоре законодательства и судебной практики Верховного Суда Российской Федерации за четвертый квартал 2009 г.», утвержденного Постановлением Президиума Верховного Суда РФ от 10.03.2010 г., содержатся разъяснения по вопросам, возникающим на практике.

В частности, на вопрос, в каком размере производится оплата за время приостановления работы, если отказ работника от исполнения трудовых обязанностей вызван задержкой выплаты заработной платы, дано следующее разъяснение: «Материальная ответственность работодателя за задержку выплаты заработной платы предполагает не только возмещение полученного работником заработка, но и уплату дополнительных процентов (денежной компенсации). Названная мера

ответственности работодателя наступает независимо от того, воспользовался ли работник правом приостановить работу. При этом, поскольку Трудовым кодексом специально не оговорено иное, работник имеет право на сохранение среднего заработка за все время задержки ее выплаты, включая период приостановления им исполнения трудовых обязанностей».

Необходимо дать правовую оценку данному разъяснению. Противоречит ли данное разъяснение положениям ТК? Ориентирует ли данное разъяснение на применение аналогии? Можно ли при рассмотрении трудового спора в суде ссылаться на данное разъяснение?

Дайте ответ.

Задача 7

В результате ДТП Мишин – водитель-экспедитор разбил служебную грузовую машину. Согласно документам ГИБДД работник, управляя машиной, нарушил правила дорожного движения и въехал во впереди идущую машину. На работника наложен административный штраф, который он оплатил. Мишин утверждает, что это произошло в результате отказа тормозной системы.

Однако до выезда машина была технически исправна, ее проверял техник. По трудовому договору в обязанности Мишина входит проверка технического состояния автомобиля перед выездом и устранение возникающих во время работы мелких неисправностей, не требующих разборки механизмов. С Мишиным – водителем-экспедитором был заключен договор о полной материальной ответственности. Сумма ущерба составляет более 200000 рублей.

Можно ли привлечь Мишина к полной материальной ответственности?

Тест 1

Отношения по материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда тесно связаны с трудовыми отношениями. Эти отношения могут:

- 1) предшествовать трудовым отношениям;
- 2) возникнуть после прекращения трудовых отношений;
- 3) возникнуть в период действия трудовых отношений.

Тест 2

Взыскание с работника причиненного им ущерба по распоряжению работодателя производится, если ущерб не превышает:

- 1) должностного оклада, тарифной ставки;
- 2) половины среднего заработка;

- 3) одной трети среднего заработка;
- 4) среднего заработка.

Тест 3

Взыскание с работника причиненного ущерба производится на основании решения:

- 1) КТС;
- 2) мирового судьи;
- 3) районного суда.

Тест 4

До принятия решения о возмещении работником ущерба работодатель обязан:

- 1) установить размер причиненного ущерба;
- 2) установить причину возникновения ущерба;
- 3) создать комиссию для проведения проверки размера причиненного ущерба и установления причин его возникновения;
- 4) истребовать от работника письменное объяснение;
- 5) отстранить его от работы;
- 6) сообщить об этом первичной профсоюзной организации, если работник член профсоюза.

Тест 5

Письменный договор о полной материальной ответственности заключается с работником, на которого возлагается ответственность за:

- 1) порчу вверенных ему ценностей;
- 2) недостачу вверенных ему ценностей;
- 3) порчу и недостачу вверенных ему ценностей.

Тест 6

Работодатель вправе заключить договор о полной материальной ответственности со следующими работниками:

- 1) уборщицей;
- 2) продавцом;
- 3) кассиром;
- 4) бухгалтером;
- 5) заместителем директора организации;
- 6) охранником;
- 7) консультантом, работающим в магазине «Мужской костюм».

Тест 7

Должность работника включена в Перечень должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной индивидуальной материальной ответственности, утвержденные постановлением Минтруда РФ от 31.12.2002 г. В этом случае работодатель:

- 1) обязан заключить договор о полной материальной ответственности;
- 2) вправе заключить договор о полной материальной ответственности;
- 3) заключает договор о полной материальной ответственности по соглашению сторон.

Тест 8

Договор о коллективной (бригадной) материальной ответственности заключается между работодателем и:

- 1) коллективом бригады;
- 2) каждым членом бригады.

Тест 9

Размер ущерба, причиненного магазину «Продукты» порчей мясных полуфабрикатов, определяется по фактическим потерям исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день:

- 1) причинения ущерба;
- 2) обнаружения ущерба работодателем;
- 3) взыскания ущерба.

Тест 10

Работодатель несет материальную ответственность за задержку выплаты работнику заработной платы:

- 1) при наличии вины;
- 2) независимо от наличия вины.

Тест 11

Согласно положениям ТК РФ размер денежной компенсации за задержку выплаты работнику заработной платы может быть повышен:

- 1) трудовым договором;
- 2) коллективным договором;
- 3) отраслевым (межотраслевым) соглашением;
- 4) локальным нормативным актом;

5) территориальным соглашением.

Тема 17. Профессиональная подготовка, переподготовка и повышение квалификации

Вопросы к теме

1. Профессиональное обучение. Организация профессионального обучения. Профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации работников. Квалификационный экзамен.

2. Права и обязанности работодателя по подготовке и переподготовке кадров. Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации.

3. Понятие и содержание ученического договора, его срок и форма. Действие ученического договора. Организационные формы ученичества. Время ученичества. Оплата ученичества. Недействительность условий ученического договора. Права и обязанности учеников по окончании ученичества. Основания прекращения ученического договора.

4. Распространение на учеников трудового законодательства.

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12. 2001 г.

2. Федеральный закон от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации».

3. Постановление Правительства РФ от 19.09.1995 г. «О целевой контрактной подготовке специалистов с высшим и средним профессиональным образованием».

4. Постановление Правительства РФ от 26.06. 1995 г. «Об утверждении Типового положения об образовательном учреждении дополнительного профессионального образования (повышения квалификации)».

5. Постановление Минтруда РФ, Госкомвуза РФ от 27.12.1995 г. «О типовых контрактах между студентом и учебным заведением высшего (среднего) профессионального образования, студентом и работодателем, заключаемых в рамках целевой контрактной подготовки специалистов с высшим и средним профессиональным образованием».

6. Письмо Госкомвуза РФ от 15.03.1996 г. «Об организации и проведении стажировки специалистов» (вместе с «Рекомендациями по организации и проведению стажировки специалистов»).

7. Приказ Минобразования России от 06.09.2000 г. «Об утверждении Положения о порядке и условиях профессиональной переподготовки специалистов».

8. Приказ Минобрнауки РФ от 01.04.2011 г. «Об утверждении Перечня профессий профессиональной подготовки».

Задача 1

Директор комбината бытовых услуг заключил ученический договор с Ткачевой на профессиональное обучение в течение с 1 марта по 31 декабря 2012 года. В соответствии с заключенным договором на комбинат возлагалась обязанность обеспечить подготовку Ткачевой по профессии парикмахер. После окончания обучения комбинат трудоустраивает Ткачеву в одну из парикмахерских, принадлежащих комбинату. Ткачева обязуется отработать парикмахером 2 года. В случае отказа Ткачевой отработать 2 года, она возвращает комбинату полученную в период обучения стипендию и стоимость обучения.

В июне 2013 г. Ткачева прервала обучение, объяснив, что профессия парикмахера не перспективна.

Может ли комбинат бытовых услуг взыскать с Ткачевой стоимость средств, затраченных на ее обучение и выплату стипендии?

Задача 2

ОАО «Новое время» в связи с необходимостью совершенствования технологического процесса купило новые многофункциональные станки. На этом основании директор ОАО «Новое время» предложил Иванову пройти переподготовку, Серову и Платонову – повышение квалификации. Работники согласились и были направлены в институт машиностроения. В период повышения квалификации Серов несколько дней не являлся на обучение без уважительных причин, о чем стало известно директору ОАО «Новое время». Иванов прошел весь курс переподготовки, но экзамен сдать не смог.

Раскройте содержание понятий: профессиональная подготовка, переподготовка, повышение квалификации.

Обязан ли работник проходить переобучение, повышение квалификации? Если работник откажется от предложенного переобучения, повышения квалификации, какие правовые последствия могут наступить?

Может ли директор уволить Серова за прогул в период обучения после окончания курса повышения квалификации и возвращения в ОАО «Новое время»?

Как следует поступить директору с Ивановым ?

Какие гарантии предоставляются работникам, направленным на переподготовку, повышение квалификации?

Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 3

ОАО «Рузхиммаш» обратилось в суд с иском к Беловой о взыскании расходов на ее обучение. В обоснование требований истец указал, что ответчица была принята на должность ученика маляра в цех ОАО «Рузхиммаш».

26 июня 2012 г. с ней был заключен ученический договор, согласно которому затраты на обучение по профессии маляра в размере 15298 рублей обязался оплатить истец, а ответчица обязалась по окончании обучения проработать у истца в качестве маляра не менее двух лет, в случае ее увольнения до истечения срока договора без уважительных причин – возместить организации расходы, затраченные на обучение профессии маляра.

Б. после окончания обучения отработала в организации только семь месяцев и уволилась по собственному желанию.

В суде она пояснила, что в ученическом договоре был закреплен конкретный перечень уважительных причин, но причина, по которой она уволилась (поступление и институт легкой промышленности по очно-заочной форме обучения), тоже уважительна, хотя и не предусмотрена в ученическом договоре. Поэтому работодатель не вправе предъявлять требование о возмещении расходов, связанных с ее обучением.

Согласно ст. 208 ТК ученический договор прекращается по основаниям, предусмотренным этим договором.

Приведите примеры таких оснований прекращения трудового договора.

Тест 1

Право работников на профессиональную подготовку, переподготовку реализуется путем заключения:

- 1) трудового договора;
- 2) гражданского договора;
- 3) ученического договора;
- 4) дополнительного договора.

Тест 2

В соответствии со ст. 197 ТК работники имеют право на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации, включая обучение новым профессиям и специальностям. В перечне необходимых профессий и специальностей, определенных работодателем в порядке, установленном ст. 372 ТК, указана профес-

сия, которую хотел бы получить работник организации. Направление этого работника на обучение производится по предложению:

- 1) работодателя;
- 2) работника;
- 3) представительного органа работников.

Тест 3

Профессиональное обучение направлено на:

- 1) приобретение лицами профессиональной компетенции;
- 2) получение квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего без изменения уровня образования;
- 3) получение квалификационных разрядов, классов, категорий по профессии рабочего или должности служащего с изменением уровня образования.

Тест 4

Под профессиональным обучением по программам профессиональной подготовки по профессиям рабочих и должностям служащих понимается:

- 1) профессиональное обучение лиц, ранее не имевших профессии рабочего или должности служащего;
- 2) профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, должность служащего;
- 3) профессиональное обучение лиц, уже имеющих профессию рабочего, должность служащего, в целях совершенствования профессиональных знаний, умений и навыков по имеющейся профессии рабочего или имеющейся должности служащего.

Тест 5

Профессиональное обучение завершается в форме

Тест 6

Квалификационный экзамен независимо от вида профессионального обучения включает в себя:

- 1)
- 2) проверку теоретических знаний в пределах квалификационных требований, указанных в квалификационных справочниках, и (или) профессиональных стандартов по соответствующим профессиям рабочих, должностям служащих.

Тест 7

Работодатель имеет право заключить с лицом, ищущим работу:

- 1) трудовой договор;
- 2) одновременно трудовой договор и ученический договор;
- 3) ученический договор;
- 4) трудовой договор, регулирующий вопросы профессионального обучения принимаемого работника.

Тест 8

Если в срок, определенный договором, лицо не приступило к занятиям, то ученический договор:

- 1) прекращается;
- 2) расторгается;
- 3) аннулируется;
- 4) считается незаключенным.

Тест 9

В соответствии с ученическим договором лицо прошло профессиональную подготовку, однако, квалификационный экзамен не сдал и от последующей пересдачи отказался.

В связи с этим работодатель может потребовать:

- 1) возвращения полученной стипендии;
- 2) возмещения понесенных расходов в связи с ученичеством;
- 3) компенсации морального вреда;
- 4) возмещения ущерба, причиненного невозвращением спецодежды, выданной в связи с обучением.

Тест 10

Размер стипендии в период ученичества:

- 1) определяется соглашением сторон;
- 2) не может быть ниже установленного федеральным законом минимального размера оплаты труда;
- 3) не может быть ниже установленного размера минимальной заработной платы в субъекте РФ;
- 4) не может быть ниже величины прожиточного минимума трудоспособного населения.

Тест 11

На основании ст. 205 ТК на учеников распространяется трудовое законодательство, поэтому они имеют право на:

- 1) ежегодный оплачиваемый отпуск;
- 2) на отпуск без сохранения заработной платы в связи с регистрацией брака;

- 3) обращение в комиссию по трудовым спорам;
- 4) стипендию, выплачиваемую не реже каждые полмесяца;
- 5) возмещение расходов при направлении в служебную командировку, связанную с ученичеством.

Тема 18. Охрана труда

Вопросы к теме

1. Понятие охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда.
2. Требования охраны труда. Государственные нормативные требования охраны труда. Обязанности работодателя по обеспечению безопасных условий и охраны труда. Обязанности работника в области охраны труда. Соответствие производственных объектов и продукции требованиям охраны труда. Медицинские осмотры некоторых категорий работников.
3. Организация охраны труда. Государственное управление охраной труда. Государственная экспертиза условий труда. Служба охраны труда в организации. Комитеты (комиссии) по охране труда.
4. Обеспечение прав работников на охрану труда. Право работника на труд в условиях, отвечающих требованиям охраны труда. Гарантии права работников на труд в условиях, соответствующих требованиям охраны труда. Обеспечение работников средствами индивидуальной защиты. Санитарно- бытовое и лечебно-профилактическое обслуживание работников.
5. Обучение и профессиональная подготовка в области охраны труда. Финансирование мероприятий по улучшению условий и охраны труда.
6. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.
7. Расследование и учет профессиональных заболеваний.

Нормативные акты

1. ТК РФ от 30.12. 2001 г.
2. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12. 2001 г.
3. Федеральный закон от 24.07.1998 г. «Об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

4. Постановление Правительства РФ от 27.12.2010 г. «О нормативных правовых актах, содержащих государственные нормативные требования охраны труда».

5. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда женщин».

6. Постановление Правительства РФ от 25 февраля 2000 г. «Об утверждении перечня тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, при выполнении которых запрещается применение труда лиц моложе восемнадцати лет».

7. Постановление Правительства РФ от 15 декабря 2000 г. «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний».

8. Постановление Правительства РФ от 23 сентября 2002 г. «О прохождении обязательного психиатрического освидетельствования работниками, осуществляющими отдельные виды деятельности, в том числе деятельность, связанную с источником повышенной опасности (с влиянием вредных веществ и неблагоприятных производственных факторов), а также работающими в условиях повышенной опасности».

9. Постановление Минтруда России от 7 апреля 1999 г. «Об утверждении Норм предельно допустимых нагрузок для лиц моложе восемнадцати лет при подъеме и перемещении тяжестей вручную».

10. Постановление Минтруда России от 8 февраля 2000 г. «Об утверждении Рекомендаций по организации работы службы охраны труда в организации».

11. Постановление Правительства РФ от 15.12.2000 г. «Об утверждении Положения о расследовании и учете профессиональных заболеваний».

12. Постановление Минтруда России от 24 октября 2002 г. «Об утверждении форм документов, необходимых для расследования и учета несчастных случаев на производстве, и Положения об особенностях расследования несчастных случаев на производстве в отдельных отраслях и организациях».

13. Постановление Минтруда России и Минобразования России от 13 января 2003 г. «Об утверждении Порядка обучения по охране труда и проверки знаний требований охраны труда работников организаций».

14. «Методические рекомендации по разработке инструкций по охране труда», утвержденные Минтрудом РФ от 13.05.2004 г.

15. Приказ Минздравсоцразвития России от 29 мая 2006 г. «Об утверждении Типового положения о комитете (комиссии) по охране труда».

16. Постановление Правительства РФ от 13.03.2008г. «О порядке определения норм и условий бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания, молока или других равноценных пищевых продуктов и осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов».

17. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.06.2009 г. «Об утверждении Межотраслевых правил обеспечения работников специальной одеждой, специальной обувью и другими средствами индивидуальной защиты».

18. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 г. «Об утверждении норм и условий бесплатной выдачи работникам, занятым на работах с вредными условиями труда, молока или других равноценных пищевых продуктов, Порядка осуществления компенсационной выплаты в размере, эквивалентном стоимости молока или других равноценных пищевых продуктов, и Перечня вредных производственных факторов, при воздействии которых в профилактических целях рекомендуется употребление молока или других равноценных пищевых продуктов».

19. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 16.02.2009 г. «Об утверждении Перечня производств, профессий и должностей, работа в которых дает право на бесплатное получение лечебно-профилактического питания в связи с особо вредными условиями труда, рационов лечебно-профилактического питания, норм бесплатной выдачи витаминных препаратов и Правил бесплатной выдачи лечебно-профилактического питания».

20. Приказ Минздравсоцразвития России от 17.12.2010 г. «Об утверждении типовых норм бесплатной выдачи работникам смывающих и (или) обезвреживающих средств и стандарта безопасности труда «Обеспечение работников смывающими и (или) обезвреживающими средствами».

21. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 01.04.2010 г. «Об утверждении перечня услуг в области охраны труда, для оказания которых необходима аккредитация, и Правил аккредитации организаций, оказывающих услуги в области охраны труда».

22. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 26.04.2011 г. "Об утверждении Порядка проведения аттестации рабочих мест по условиям труда".

23. Приказ Минздравсоцразвития РФ от 12.04.2011 г. «Об утверждении перечней вредных и (или) опасных производственных факторов и работ, при выполнении которых проводятся обязательные предварительные и периодические медицинские осмотры (обследования), и Порядка проведения обязательных предварительных и периодических медицинских осмотров (обследований) работников, занятых на тяжелых работах и на работах с вредными и (или) опасными условиями труда».

24. Приказ Минздравсоцразвития России от 27.04.2012 г. «Об утверждении перечня профессиональных заболеваний».

25. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 10.03.2011 г. «О применении судами законодательства об обязательном социальном страховании от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний».

Задача 1

Игнатенко был принят на работу в ОАО «Свежесть» химиком 1 категории. В соответствии с заключенным трудовым договором работодатель обязан был создать условия труда, соответствующие требованиям охраны труда. Однако в лаборатории, где он работал, была сильная загазованность, о чем он неоднократно письменно предупреждал директора ОАО «Свежесть». Игнатенко сообщали, что очистители обязательно поставят. Опасаясь за свое здоровье, Игнатенко прекратил выполнять обязанности химика 1 категории, письменно уведомив об этом начальника лаборатории. Поскольку очистители обещали привезти и поставить через две недели, он решил не выходить на работу.

Дайте правовую оценку действиям работника.

Как должен был поступить работодатель?

У работника возник вынужденный прогул или простой?

Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 2

В период строительства жилого девятиэтажного дома рабочий Макаров упал с лесов со второго этажа. В результате падения Макаров получил вывих левого плеча, перелом правой руки и многочисленные ушибы. Начальник строительства поручил главному прорабу составить акт о несчастном случае. Оказалось, что никто не видел, как

падал Макаров. Составить акт о несчастном случае на производстве со слов Макарова главный прораб отказался.

Каков порядок расследования несчастных случаев на производстве?

Какие обязанности возлагаются на работодателя в этом случае?

Что относится к несчастным случаям на производстве?

Может ли Макаров принимать участие в работе комиссии по расследованию несчастного случая?

Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 3

С. обратился в суд с иском к Обществу с ограниченной ответственностью «Ритм» о признании ухудшающими положение работника по сравнению с трудовым законодательством РФ и не подлежащими применению (незаконными) должностной инструкции сторожа в части возложения обязанности по прохождению медицинской комиссии перед устройством на работу.

Представитель ответчика – директор ООО «Ритм» иск не признал и пояснил, что действующее законодательство не запрещает направлять работников для прохождения медицинских осмотров, эти действия направлены на охрану здоровья граждан и недопущение к той работе, которая кандидатам противопоказана. Ранее на предприятии имела место смерть сторожа на рабочем месте.

Какое решение вынесет суд?

Задача 4

Докер-механизатор Мастеров Санкт-Петербургского морского порта обратился в районный суд с иском к ЗАО «Первая стивидорная компания» о признании незаконным отказа в оплате времени нахождения на медицинском обследовании.

В 2008 г. было установлено наличие у М. профессионального заболевания. В декабре 2012 г. он почувствовал ухудшение состояния своего здоровья и обратился к лечащему врачу поликлиники по месту своего проживания, из поликлиники был направлен на внеочередное стационарное обследование.

Работодатель отказался оплатить ему время нахождения на обследовании исходя из среднего заработка, ссылаясь на нарушение порядка направления истца на внеочередное обследование, а именно на основании ст. 214 ТК работник обязан проходить обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические (в течение трудовой деятельности) медицинские осмотры (обследования), а также

проходить внеочередные медицинские осмотры (обследования) по направлению работодателя.

В марте 2012 г. М. прошел обязательный периодический медицинский осмотр и согласно заключению медицинской комиссии противопоказаний к исполнению трудовых обязанностей нет, направление на внеочередной медицинский осмотр не выдавалось.

Определите правомерность требований М.

Тест 1

Работники, осуществляющие деятельность, связанную с источником повышенной опасности, проходят обязательные психиатрические освидетельствования не реже одного раза в:

- 1) 3 года;
- 2) 5 лет;
- 3) срок, устанавливаемый работодателем.

Тест 2

Расследование несчастного случая, в результате которого несколько человек получили легкие повреждения, проводится комиссией в течение:

- 1) 10 рабочих дней;
- 2) 15 календарных дней;
- 3) 3 дней.

Тест 3

Несчастный случай, о котором не было своевременно сообщено работодателю, расследуется по заявлению пострадавшего со дня поступления указанного заявления в течение:

- 1) 10 рабочих дней;
- 2) двух недель;
- 3) 1 месяца.

Тест 4

Групповым несчастным случаем признается случай, когда пострадали:

- 1) 2 человека;
- 2) 3 человека;
- 3) 3 и более человек.

Тест 5

При несчастном случае со смертельным исходом работодатель обязан направить извещение в:

- 1) государственную инспекцию труда;
- 2) ЗАГС;

- 3) прокуратуру;
- 4) орган исполнительной власти субъекта РФ;
- 5) исполнительный орган страховщика;
- 6) территориальное объединение профсоюзов;
- 7) объединение работодателей.

Тест 6

О случаях острого отравления работодатель сообщает в:

- 1) государственную инспекцию труда;
- 2) орган Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека;
- 3) территориальный орган Министерства труда и социальной защиты РФ;
- 4) орган Роспотребнадзора;
- 5) территориальное объединение профсоюзов.

Тест 7

Работодатель отказал работнику в оформлении несчастного случая, утверждая, что происшедшее с ним относится к бытовой травме. В связи с возникшими разногласиями работник вправе обратиться:

- 1) в суд;
- 2) к государственному инспектору труда;
- 3) к государственному инспектору труда или в суд;
- 4) к государственному инспектору труда, решение которого может быть обжаловано в суд.

Тест 8

Комитет по охране труда:

- 1) может быть создан в организации;
- 2) должен быть создан в организации.

Тест 9

Служба по охране труда создается в:

- 1) организациях, осуществляющих педагогическую деятельность;
- 2) детских дошкольных учреждениях;
- 3) строительных организациях;
- 4) организациях пищевой промышленности;
- 5) органах исполнительной власти субъектов РФ;
- 6) спортивных организациях.

Тест 10

Производственное оборудование, транспортные средства должны соответствовать государственным нормативным требованиям охраны труда и иметь:

- 1) заключение государственного инспектора труда;
- 2) заключение профсоюзного инспектора труда;
- 3) заключение об аттестации;
- 4) декларацию о соответствии;
- 5) заключение комиссии по охране труда;
- 6) сертификат соответствия.

Тест 11

В расследовании несчастного случая у работодателя – физического лица принимают участие:

- 1) работодатель;
- 2) представитель работодателя;
- 3) пострадавший;
- 4) доверенное лицо пострадавшего;
- 5) государственный инспектор труда;
- 6) специалист по охране труда.

Тест 12

Несчастный случай на производстве регистрируется работодателем в:

- 1) государственной инспекции труда;
- 2) исполнительном органе государственной власти субъекта РФ;
- 3) территориальном объединении профсоюзов;
- 4) журнале регистрации несчастных случаев на производстве.

Тема 19. Государственный контроль (надзор) и ведомственный контроль за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права

Вопросы к теме

1. Понятие и основные виды контроля (надзора) за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

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

3. Федеральная инспекция труда. Принципы деятельности и основные задачи федеральной инспекции труда. Основные полномочия федеральной инспекции труда. Основные права государственных инспекторов труда. Обязанности государственных инспекторов труда. Независимость государственных инспекторов труда. Порядок инспектирования работодателей. Обжалование решений государственных инспекторов труда. Ответственность государственных инспекторов труда.

4. Государственный надзор за соблюдением требований по безопасному ведению работ на опасных производственных объектах. Федеральный государственный энергетический надзор. Федеральный государственный санитарно-эпидемиологический надзор. Государственный надзор за соблюдением требований ядерной и радиационной безопасности.

5. Осуществление профессиональными союзами контроля за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнением условий коллективных договоров, соглашений. Правовые и технические инспекции труда профсоюзов. Права профсоюзных инспекторов труда.

6. Ответственность за нарушение трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права.

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12. 2001 г.

2. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12. 2001 г.

3. Федеральный закон от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

4. Федеральный закон от 26.12.2008 г. «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

5. Постановление Правительства РФ от 06.04.2004 г. «Вопросы федеральной службы по труду и занятости».

6. Постановление Правительства РФ от 30.06.2004 «Об утверждении Положения о Федеральной службе по труду и занятости».

7. Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 г. «О Федеральной службе по экологическому, технологическому и атомному надзору».

8. Постановление Правительства РФ от 30.07.2004 г. «Об утверждении Положения о Федеральной службе по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека».

9. Постановление Правительства РФ от 15.09. 2005 г. «Об утверждении Положения об осуществлении государственного санитарно-эпидемиологического надзора в Российской Федерации».

10. Постановление Правительства РФ от 31.05.2012 г. «Вопросы Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации».

11. Постановление Правительства РФ от 01.09.2012 г. «Об утверждении Положения о федеральном государственном надзоре за соблюдением трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права».

12. Конвенция МОТ №81 «Об инспекции труда в промышленности и торговле» (1947 г.).

Задача 1

В инспекцию труда поступило письмо от работников мясокомбината «Павловский» о нарушениях трудового законодательства: о привлечении работников к сверхурочной работе без их согласия; об отсутствии специальной одежды у работников разделочного цеха; несоблюдении санитарных норм в других цехах; нарушении сроков проведения периодического медицинского осмотра работников; нарушении сроков выплаты заработной платы.

Инспектор труда принял решение посетить мясокомбинат. На территорию мясокомбината его пропустили. Вместе с заместителем директора комбината они стали осматривать цеха. Однако в разделочный цех и цех готовой продукции его не пропустили по основанию – отсутствие у инспектора труда медицинского освидетельствования, поскольку мясокомбинат является организацией пищевой промышленности.

Правомерен ли отказ инспектору труда в осмотре разделочного цеха и цеха готовой продукции?

Вправе ли инспектор труда приостановить работу цеха? Если да, то по каким основаниям?

Может ли инспектор труда, запросив необходимые документы, установить факты нарушений трудового законодательства, или ему необходимо в отношении всех вышеперечисленных нарушений посетить мясокомбинат?

Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 2

Государственному инспектору труда Козину в соответствии с изданным приказом поручено проверить соблюдение трудового законодательства в ООО «Морозко».

Козин, выполняя возложенные на него обязанности, посетил ООО «Морозко». Он предъявил директору ООО «Морозко» служебное удостоверение и приказ о проведении проверки, в котором указывались:

- номер и дата приказа о проведении мероприятия по контролю;
- наименование органа государственного контроля;
- фамилия, имя, отчество и должность лица, уполномоченного на проведение мероприятия по контролю;
- наименование юридического лица, в отношении которого проводится мероприятие по контролю;
- правовые основания проведения мероприятия по контролю, в том числе нормативные правовые акты, обязательные требования которых подлежат проверке;
- дата начала мероприятия по контролю.

Директор ООО «Морозко» попросил юрисконсульта ознакомиться с текстом приказа. Прочитав текст приказа, юрисконсульт сказал, что его содержание не соответствует требованиям ФЗ от 26.12.2008 г. «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля». На этом основании государственному инспектору труда было отказано в посещении организации с целью проведения проверки.

Определите правомерность отказа директора ООО «Морозко».

Назовите конвенцию МОТ, посвященную вопросам инспекции труда и ее основные положения, определяющие порядок проведения инспектирования организаций.

Задача 3

Государственным инспектором труда проведена проверка соблюдения трудового законодательства ОАО «Невинномысский Азот», по результатам которой вынесено предписание, обязывающее работодателя в соответствии с ч. 3 ст. 112 ТК выплатить Н. дополнительное вознаграждение за нерабочие праздничные дни 23 февраля, 8 марта, 1 мая и 9 мая.

Считая, что данное предписание вынесено неправомерно, без учета локальных нормативных актов, ОАО «Невинномысский Азот» обратилось в суд с заявлением о признании его незаконным и отмене предписания государственного инспектора труда.

Какое решение вынесет суд?

Задача 4

В результате проведения государственной экспертизы условий труда в ООО «НАПиК» установлено, что фактические условия труда на рабочих местах работников, занятых на строительных объектах, и организационно-техническая документация по охране труда не соответствуют государственным нормативным требованиям охраны труда.

В связи с несоблюдением ООО «НАПиК» требований трудового законодательства и иных нормативно-правовых актов и наличием реальной угрозы для жизни и здоровья работников общества, государственная инспекция на основании ст. 357 ТК обратилась в арбитражный суд с заявлением о ликвидации общества.

Определите правомерность действий государственной инспекции труда.

Задача 5

Для проведения расследования несчастного случая со смертельным исходом в доме отдыха, принадлежавшем ООО «Охотничье хозяйство», государственный инспектор труда потребовал предоставления ООО транспорта для поездки на базу отдыха, ксерокопирования значительного количества документов. Действия государственного инспектора труда повлекли отвлечение ряда работников от исполнения ими служебных обязанностей.

По мнению Общества действия государственного инспектора труда не соответствуют требованиям закона и нарушают права и законные интересы общества.

Оцените позицию ООО «Охотничье хозяйство».

Тест 1

Государственный контроль (надзор) за соблюдением трудового законодательства осуществляет:

- 1) Генеральный прокурор и подчиненные ему прокуроры;
- 2) Верховный Суд РФ, суды субъектов РФ;
- 3) Министерства труда и социальной защиты РФ;
- 4) Федерация независимых профсоюзов России.

Тест 2

В ведении Министерства труда и социальной защиты РФ находится:

- 1) Федеральная служба по труду и занятости ;
- 2) Федеральная инспекция труда;
- 3) Федеральная служба по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека.

Тест 3

Санитарно-эпидемиологический надзор в РФ осуществляет:

- 1) Федеральная служба по ветеринарному и фитосанитарному надзору;
- 2) Роспотребнадзор;
- 3) Федеральное медико-биологическое агентство;
- 4) Федеральная служба по надзору в сфере природопользования.

Тест 4

Главный государственный инспектор труда РФ назначается на должность:

- 1) Министерством труда и социальной защиты РФ;
- 2) Правительством РФ;
- 3) Президентом РФ.

Тест 5

Осуществляя надзор за соблюдением трудового законодательства, прокурор вправе:

- 1) принести протест;
- 2) внести представление;
- 3) направить предостережение;
- 4) вынести определение;
- 5) подать заявление в суд;
- 6) направить предупреждение.

Тест 6

Принципы деятельности федеральной инспекции труда закреплены в:

- 1) ТК РФ;
- 2) Положении о Министерстве труда и социальной защиты РФ;
- 3) ФЗ от 26.12.2008 г. «О защите прав юридических лиц и индивидуальных предпринимателей при осуществлении государственного контроля (надзора) и муниципального контроля».

Тест 7

Государственный инспектор труда имеет право:

- 1) отстранять от работы лиц, не прошедших инструктаж по охране труда;
- 2) составлять протоколы и рассматривать дела об административных правонарушениях;
- 3) рассматривать индивидуальные трудовые споры;
- 4) предъявлять работодателям предписания о восстановлении нарушенных прав работников.

Тест 8

Профессиональные союзы при осуществлении контроля за соблюдением работодателями трудового законодательства и выявлении нарушений вправе обратиться к работодателю с:

- 1) представлением об устранении выявленных нарушений;
- 2) требованием об устранении нарушений трудового законодательства;
- 3) предложением устранить выявленные нарушения.

Тест 9

Для осуществления контроля за соблюдением трудового законодательства, выполнением условий коллективных договоров, соглашений общероссийские профессиональные союзы и их объединения, межрегиональные, территориальные объединения (ассоциации) профсоюзов, действующие на территории субъекта РФ, вправе создавать:

- 1) надзорные инспекции труда профсоюзов;
- 2) контрольные инспекции труда профсоюзов;
- 3) правовые инспекции труда профсоюзов;
- 4) наблюдательные инспекции труда профсоюзов;
- 5) технические инспекции труда профсоюзов.

Тест 10

Решения государственных инспекторов может быть обжаловано:

- 1) в прокуратуру;
- 2) в суд;
- 3) соответствующему руководителю по подчиненности;
- 4) главному государственному инспектору труда РФ.

Тест 11

Профсоюзный инспектор труда имеет право:

- 1) проводить независимую экспертизу условий труда;
- 2) расследовать в установленном порядке несчастные случаи на производстве;
- 3) изымать для анализа образцы используемых, обрабатываемых материалов и веществ;
- 4) получать информацию от руководителей организации о состоянии условий и охраны труда;
- 5) предъявлять требования о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников;
- 6) принимать участие в работе комиссий по испытаниям и приему в эксплуатацию средств производств в качестве независимых экспертов;

7) выдавать предписания об отстранении от работы лиц не прошедших инструктаж по охране труда.

Тест 12

Выборный орган первичной профсоюзной организации при несогласии с принятым работодателем локальным нормативным актом вправе:

- 1) обжаловать принятый локальный нормативный акт в правовую инспекцию труда профсоюзов (а), прокуратуру (б), суд (в), государственному инспектору труда (г);
- 2) начать процедуру коллективного трудового спора.

Тест 13

В течение какого срока действуют гарантии права на труд работникам, являвшимся членами выборного профсоюзного органа, по окончании срока их полномочий:

- 1) одного года;
- 2) двух лет;
- 3) трех лет.

Тест 14

Работодатель предоставляет в пользование выборным органам первичных профсоюзных организаций как минимум одно помещение, если численность работников организации:

- 1) не превышает 100 человек;
- 2) превышает 100 человек;
- 3) превышает 150 человек.

Тема 20. Рассмотрение и разрешение индивидуальных трудовых споров

Вопросы к теме

1. Самозащита работниками своих трудовых прав (понятие, формы самозащиты).
2. Понятие индивидуального трудового спора. Причины индивидуальных трудовых споров.
3. Органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.
4. Альтернативная процедура урегулирования споров с участием посредника (процедура медиации).
5. Подведомственность трудовых споров комиссии по трудовым спорам (КТС). Рассмотрение трудовых споров КТС. Образование КТС, ее компетенция. Срок обращения в КТС. Порядок рассмотрения индивидуального трудового спора в КТС. Порядок принятия ре-

шения и исполнение решений КТС. Обжалование решения КТС и перенесение рассмотрения индивидуального трудового спора в суд.

6. Подведомственность трудовых споров суду. Сроки обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора. Освобождение работников от судебных расходов. Вынесение решений по трудовым спорам об увольнении и о переводе на другую работу. Исполнение решений о восстановлении на работе.

7. Удовлетворение денежных требований работника. Ограничение обратного взыскания сумм, выплаченных по решению органов, рассматривающих индивидуальные трудовые споры.

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12.2001 г.

2. ГПК РФ от 14.11.2002 г.

3. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 г.

4. Федеральный закон от 12.01.1996 г. «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности».

5. Федеральный закон от 27.07.2010 г. «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

6. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 20.12.1994 г. «Некоторые вопросы применения судами законодательства о компенсации морального вреда».

7. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

8. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 16.11.2006 г. «О применении судами законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю».

Задача 1

Старший повар Сахаров, работающий в организации «Нептун», был уволен по сокращению штата работников в соответствии с п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК. Поскольку работодателем был нарушен порядок увольнения, ему не предлагалась другая работа, суд вынес решение, в котором было написано – отменить приказ работодателя об увольнении Сахарова и восстановить его на должности старшего повара.

У директора организации «Нептун» возник вопрос, на какую же должность восстанавливать Сахарова, поскольку в штатном расписании отсутствовала должность старшего повара.

Решите спор.

Вправе ли суд отменить приказ работодателя об увольнении работника?

Задача 2

В организации «Вихрь» работодателем и представительным органом работников совместно разработано и утверждено Положение о порядке рассмотрения трудовых споров комиссией по трудовым спорам в организации «Вихрь». В него были включены, в частности, следующие положения:

- работник представляет заявление о рассмотрении трудового спора в КТС в двух экземплярах, одно из которых регистрируется в КТС, другое – передается работодателю для ознакомления;
- рассмотрение трудовых споров работников производится во внерабочее время – субботу или воскресенье;
- членами КТС не могут быть работники, связанные между собой близким родством, имеющие судимость, состоящие на учете в наркологическом диспансере;
- при удовлетворении требования работника КТС выносит решение о возмещении морального вреда, причиненного работнику.

Прокурором подана в суд жалоба о неправомерности включения в локальный нормативный акт названных положений, поскольку порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров регулируется на основании ст. 383 ТК РФ, Трудовым кодексом и иными федеральными законами.

Оцените правомерность поданной прокурором жалобы.

Задача 3

Шапкин и Пенкин, пенсионеры по возрасту, уволенные в связи с сокращением штата работников, обратились в суд с иском к Курганскому отделению Южно-Уральской железной дороги о взыскании выходного пособия в повышенном размере. Свое требование они обосновывали тем, что согласно Отраслевому тарифному соглашению по федеральному железнодорожному транспорту при увольнении по сокращению штата работникам выплачивается выходное пособие, размер которого равен минимальному размеру оплаты труда за каждый отработанный год, однако, такое пособие им выплачено не было. Решением Курганского городского суда иски были удовлетворены.

По делу прокурором принесено апелляционное представление. В нем указывалось, что указанием МПС России и Российского проф-

союза железнодорожников и транспортных строителей «О применении отдельных пунктов Отраслевого тарифного соглашения» разъяснено, что при определении стажа работы на федеральном железнодорожном транспорте при расчете размера выходного пособия учитывается все время работы на предприятиях, учреждениях и организациях системы МПС России.

Указанная льгота распространяется на работников, не достигших пенсионного возраста. Следовательно, как утверждалось в апелляционном представлении, льгота по выплате выходного пособия не распространяется на работников, достигших пенсионного возраста. Однако судебные инстанции это положение не учли.

Является ли вынесенное решение Курского городского суда законным?

Задача 4

У экономиста Макарова и начальника отдела экономического развития Сомова возникли разногласия по поводу выполнения Макаровым трудовых обязанностей. По мнению Макарова, составление годового отчета не входит в его обязанности. В связи с объявлением Макарову замечания он обратился в КТС с заявлением о признании наложенного дисциплинарного взыскания неправомерным. Конфликт возник в присутствии работников отдела экономического развития, поэтому они хотели присутствовать на заседании КТС.

На заседании КТС представитель работодателя предложил сделать заседание КТС закрытым, чтобы не привлекать внимание работников отдела к возникшему спору.

КТС вынесла постановление о проведении заседания закрытым.

Правомерно ли принятое постановление КТС ?

Задача 5

При заключении трудового договора директором ОАО «Автомотор» с Амосовым в число дополнительных условий было включено положение о предоставлении Амосову по истечении трех лет работы однокомнатной квартиры. Однако, когда прошло три года, в предоставлении квартиры было отказано по основанию – отсутствие необходимых денежных средств.

Поскольку условие трудового договора не было выполнено, Амосов обратился в КТС с заявлением о рассмотрении возникшего спора.

Определите подведомственность спора, возникшего в связи с неисполнением работодателем обязательства, составляющего содержание трудового договора.

Какое решение примет КТС?

Задача 6

В связи с расширением производства на прядильной фабрике вступили в эксплуатацию два новых цеха. На этом основании приказом директора фабрики норма обслуживания прядильных станков слесарями-ремонтниками была увеличена с 10 до 15 станков. О введении новой нормы обслуживания станков работникам сообщили за два месяца. Один из слесарей-ремонтников Климов не согласился с установленной нормой обслуживания, утверждая, что она необоснованна. Станки в новых цехах поставили старые, которые нуждаются в частом ремонте.

С заявлением о необоснованном увеличении нормы обслуживания Климов обратился в КТС.

Определите подведомственность возникшего трудового спора.

Задача 7

Директор организации «Снежинка» в связи с увольнением кассира временно перевел инспектора отдела кадров без ее согласия сроком на 1 месяц на должность кассира. Поскольку должность кассира оставалась вакантной, приказом директора на эту должность переводились и другие работники без их согласия (старший экономист, секретарь). Нарушения трудового законодательства носили очевидный характер. В связи с этим представительный орган коллектива работников обратился к работодателю Иванову о привлечении к дисциплинарной ответственности директора. Работодатель отказался привлекать его к дисциплинарной ответственности, ссылаясь на то, что он работает в должности директора около года, опыта работы не имеет. Нарушения трудового законодательства носят временный характер. В ближайшее время он будет направлен на курсы повышения квалификации, что обеспечит правильное применение норм трудового законодательства.

Представительный орган работников обратился в районный суд с исковым требованием, в котором просил обязать работодателя Иванова привлечь директора организации «Снежинка» к дисциплинарной ответственности, поскольку на основании ч. 2 ст.195 ТК при подтверждении фактов нарушений работодатель обязан применить к руководителю организации дисциплинарное взыскание.

Какое решение вынесет суд?

Задача 8

КТС ЗАО «Порт» рассмотрело заявление Фетисова о признании наложенного дисциплинарного взыскания в виде выговора незаконным. Решением КТС признано, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением установленного порядка применения дисциплинарных взысканий. Приказом директора выговор был объявлен по истечении месячного срока со дня обнаружения проступка. В решении КТС указывалось – отменить приказ директора о наложении на Фетисова дисциплинарного взыскания.

ЗАО «Порт» обжаловал решение КТС в суд.

Дайте оценку правомерности решения КТС. Кто будет истцом, ответчиком в суде по данному спору?

Задача 9

Нестеров, работающий в филармонии настройщиком музыкальных инструментов, обратился в КТС об отмене наложенного на него дисциплинарного взыскания в виде выговора за то, что 20 октября музыкальные инструменты не были настроены.

На заседании КТС он объяснил, что его вины в этом нет, поскольку 20 октября концертный зал был закрыт. Поскольку директор публично в присутствии значительного количества работников объявил ему выговор, то, следовательно, ему причинен моральный вред необоснованным обвинением и применением дисциплинарного взыскания, который подлежит денежной компенсации.

Решением КТС взыскание признано незаконным. В пользу Нестерова взыскано 500 рублей в качестве возмещения морального вреда.

Определите правомерность решения КТС.

Задача 10

Климов работал в АОЗТ «Аннинский» начальником производства по изготовлению тротуарной плитки. Приказом генерального директора он уволен по п. 7 ст. 81 ТК в связи с хищением бетона и возбуждением уголовного дела. Не соглашаясь с увольнением, он обратился в суд с иском о восстановлении на работе, взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула, компенсации морального вреда. Свое исковое требование он обосновывал тем, что не совершал действий, которые давали бы работодателю основание для утраты до-

верия, кроме того, уголовное дело было прекращено в связи с отсутствием в его действиях состава преступления.

При рассмотрении искового заявления перед судьей встал вопрос: кто должен представить доказательства о правомерности или неправомерности прекращения трудового договора – уволенный работник или работодатель? Какие доказательства могут быть представлены? Можно ли признать увольнение правомерным, если в приказе об увольнении приведен факт, дающий основание для утраты доверия – возбуждение уголовного дела по факту хищения, а в материалах судебного дела имеются акты, свидетельствующие, что Климов неоднократно оставлял свое рабочее место без контроля, что могло привести к хищению бетона.

Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 11

Городской суд, рассмотрев дело по иску Галкина, уволенного в связи с истечением срока договора, к трамвайному предприятию о восстановлении на работе, установил, что истец фактически был принят кондуктором, однако, трудовые отношения были оформлены как договор возмездного оказания услуг. Признавая прекращение трудового договора незаконным, суд обязал ответчика издать приказ о приеме Галкина на работу кондуктором.

Дайте оценку решению, вынесенному судом.

Задача 12

Панова работала в войсковой части библиотекарем. За отсутствие на работе 8 декабря без разрешения директора библиотеки была уволена на основании п.п. «а» п. 6 ч. 1 ст. 81 ТК (однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей – прогул). Она обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. Администрация воинской части до рассмотрения в суде трудового спора восстановила ее на ранее занимаемой должности. Поскольку на день рассмотрения спора в суде она была восстановлена, Панова в судебном заседании отказалась от искового требования о восстановлении на работе, оставляя для рассмотрения требование о денежной компенсации морального вреда, причиненного незаконным увольнением.

Суд отказал в иске о компенсации морального вреда по основанию, что Панова уже восстановлена на работе.

Законно ли решение суда ?

Задача 13

Кириллов, работавший техником-программистом, был уволен на основании п. 3 ч. 1 ст. 81 ТК (несоответствие занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвер-

жденной результатами аттестации). Не соглашаясь с приказом об увольнении, он обратился в районный суд с иском о восстановлении на работе. В заявлении указывалось, что допущенные нарушения при исполнении трудовых обязанностей не являются существенными и поэтому они не могут свидетельствовать об отсутствии у него необходимой квалификации. Аналогичные нарушения были у других работников, однако, аттестационной комиссией результаты их труда оценены положительно.

При рассмотрении спора в суде предметом исследования суда было заключение аттестационной комиссии, в котором отмечалось, что Кириллов не обеспечивает механизированную и автоматизированную обработку поступающей в вычислительный центр информации, не ведет наблюдения за работой машин, не вносит необходимые изменения в рабочие программы. Основываясь на этом документе, суд в иске Кириллову о восстановлении на работе отказал.

Раскройте понятие «аттестация». Определите цели проведения аттестации. Все ли работники организации (например, включая сторожа, вахтера) подлежат аттестации?

Является ли вывод аттестационной комиссии о деловых качествах работника бесспорным доказательством его несоответствия? Вправе ли суд по своей инициативе исследовать вопросы о правомерности деятельности аттестационной комиссии?

Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 14

Демидова обратилась в суд с иском о восстановлении ее на должности участкового терапевта поликлиники. Она была уволена на основании п. 7 ст. 77 ТК (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

Рассматривая спор, районный суд установил, что в поликлинике не было организационных или технологических изменений условий труда. Отсутствие пациентов привело к сокращению объема работы врачей-терапевтов. На этом основании главный врач поликлиники предложил ей, как и другим врачам-терапевтам, перейти работать на 0,75 ставки врача терапевта. От продолжения работы на изменившихся условиях она отказалась, поэтому и была уволена.

Суд пришел к выводу, что фактически имело место сокращение объема работ, что может повлечь расторжение трудового договора с работником по п. 2 ст. 81 ТК. Поскольку порядок увольнения по п. 7 ст. 77 ТК и по п. 2 ст. 81 ТК совпадает – работника о предстоящих изменениях предупреждают за два месяца, в этот период предлагают

другую работу, суд по просьбе Демидовой изменил формулировку основания увольнения на п. 2 ст. 81 ТК.

Законно ли решение суда?

Задача 15

Инженер Харитонов был уволен по п. 2 ч. 1 ст. 81 ТК директором завода «Цемент». Решением суда увольнение признано незаконным и он восстановлен на занимаемой им ранее должности. Не соглашаясь с вынесенным решением, заводом «Цемент» подана апелляционная жалоба, которая оставлена судебной коллегией по гражданским делам городского суда без удовлетворения. Несколько раз дело рассматривалось в кассационной инстанции в связи с приносимыми кассационными представлениями.

На основании кассационного представления прокурора республики Президиум Верховного суда республики отменил все вынесенные судебные постановления и признал увольнение Харитонova законным. Со дня его увольнения и до признания его увольнения судом законным прошло два года. У директора завода «Цемент» возникли вопросы: может ли он, спустя два года, вновь уволить Харитонova, который после восстановления продолжает работать; по какому основанию он будет уволен; какую запись следует сделать в трудовой книжке?

Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 16

Мастер Любимов отстранил грузчика Назарова от работы, который приступил к выполнению обязанностей по разгрузке вагона без спецодежды (отсутствовал прорезиненный фартук, перчатки, кирзовые сапоги). Считая действия работодателя неправомерными, Назаров обратился в суд с исковым требованием о взыскании среднего заработка, которого он лишился в связи с отстранением от работы.

Оцените действия работодателя, правомерны ли они? У работника возник вынужденный прогул или простой?

Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 17

ОАО «Волга» в связи с отсутствием погрузочно-разгрузочных работ передало в аренду организации «Горизонт» 20 автомашин. Организация «Горизонт» отказалась использовать труд водителей передаваемых автомашин, утверждая, что с ними трудовых договоров она не заключала. В связи с отсутствием работы водители 20 автомашин

предъявили исковые требования в районный суд одновременно к ОАО «Волга» и организации «Горизонт» об оплате времени вынужденного прогула.

Кто является ответчиком по данному спору? Какое решение вынесет суд?

Задача 18

Граждане Федосов и Никишин купили ресторан «Мечта». После регистрации перехода права собственности прошло 6 месяцев. Собственниками было принято решение о замене директора ресторана. На этом основании срочный трудовой договор с директором ресторана Мальцевым был расторгнут в соответствии с п. 2 ст. 278 ТК. Ему выплачена компенсация в размере двукратной средней месячной заработной платы. Поскольку в трудовой книжке не была названа конкретная причина увольнения, Мальцев обратился в районный суд с исковым заявлением о восстановлении на работе.

Какое решение вынесет суд ?

Задача 19

Белов работал проектировщиком в организации «Коттедж». Ему, как и другим работникам, задержали выдачу заработной платы за январь, февраль и март. Не соглашаясь с задержкой заработной платы, он обратился 10 июля в районный суд с исковым требованием о взыскании заработной платы и денежной компенсации за период задержки.

В заявлении указывалось, что заработная плата за январь должна была выплачиваться 16 января и 1 февраля, за февраль – 16 февраля и 1 марта, за март – 16 марта и 1 апреля.

При рассмотрении спора в суде директор заявил, что истцом пропущен трехмесячный срок исковой давности обращения за защитой нарушенного или оспариваемого права, поэтому в иске следует отказать.

По мнению Белова, срок исковой давности не пропущен, поскольку заработная плата за январь была частично выплачена 20 марта, за февраль – 15 апреля, за март – 7 мая, что свидетельствует о признании ответчиком своих обязательств и исчислении срока исковой давности заново. Работник поставил перед судом вопрос о применении ст. 203 ГК, регулирующей перерыв течения срока исковой давности.

Какое решение вынесет суд ?

Задача 20

Павлова обратилась в суд с иском о взыскании задолженности по заработной плате. Она обосновывала свое требование тем, что в период работы в ОАО «Ивановский леспромхоз» ст. экономистом ей систематически задерживали заработную плату и при прекращении трудового договора в день увольнения работодатель не произвел выплату всех причитающихся работнику сумм. Решением суда требование Павловой удовлетворено, в ее пользу взыскано 85457 рублей.

Не соглашаясь с решением суда, директором «Ивановского леспромхоза» подана апелляционная жалоба, в которой указывалось, что при рассмотрении спора суд не учел факта, что при заключении трудового договора с Павловой ее должностной оклад был определен неправомерно в размере 9000 рублей. Согласно положению об оплате труда, действующему в леспромхозе, должности ст. экономиста соответствует оклад в пределах от 3000 до 6000 рублей.

Подлежит ли удовлетворению апелляционная жалоба ?

Задача 21

При увольнении Максимова, занимающего должность зам. генерального директора ЗАО «Пенза», ему было произведено начисление заработной платы за отработанное время и компенсация за неиспользованный отпуск. Однако расчет произведен не был, поскольку им не были сданы материальные ценности, находящиеся в служебном пользовании. На этом основании он обратился в суд с исковым требованием о взыскании невыплаченной заработной платы.

Директор ЗАО «Пенза» предъявил встречный иск к Максиму о возмещении материального ущерба, причиненного организации в связи с невозвращением компьютера, вентилятора, телефонного аппарата и других предметов, переданных ему в связи с выполнением трудовых обязанностей.

Какое решение вынесет суд ?

Задача 22

Решением районного суда Демина восстановлена на должности переводчика в издательстве «Книга». С издательства «Книга» взыскана заработная плата за время вынужденного прогула с зачетом сумм, полученных Деминой в службе занятости в виде пособия по безработице. С решением суда Демина не согласилась, поскольку ТК не предусматривает зачета сумм пособия по безработице в счет взыскиваемого среднего заработка за время вынужденного прогула.

Судебная коллегия по гражданским делам городского суда изменила решение районного суда в части взыскания среднего заработ-

ка за время вынужденного прогула, взыскав в пользу Деминой средний заработок и за период, когда, имея статус безработного, она получала пособие по безработице.

В президиум городского суда прокурором города подано кассационное представление, в котором ставится вопрос о неправомерности определения апелляционной инстанции, поскольку за один и тот же промежуток времени Деминой выплачено пособие по безработице и взыскан средний заработок за время вынужденного прогула.

Подлежит ли представление прокурора удовлетворению президиумом городского суда?

Задача 23

При увольнении Косова из организации ему незаконно задержали трудовую книжку. Начальником отдела кадров она была утеряна. Работнику выдали дубликат спустя 4 месяца после увольнения. За период задержки выдачи дубликата трудовой книжки директор организации отказался выплатить средний заработок и поэтому Косов обратился в суд с исковым требованием о взыскании среднего заработка за время задержки выдачи трудовой книжки и применении индексации к взыскиваемым суммам.

Перед судьей встал вопрос о том, что учитывать при проведении индексации:

- повышение минимального размера заработной платы;
- повышение должностных окладов, тарифных ставок в данной организации, которое произошло в период задержки выдачи дубликата трудовой книжки;
- рост индекса потребительских цен за этот период в той местности, где проживает истец.

В каких случаях работнику выдается дубликат трудовой книжки?

Задача 24

Майков обратился в суд с жалобой на действия судебного пристава-исполнителя. В обоснование жалобы он указал, что решением городского суда он восстановлен в должности председателя ПГК «Вдоамовец». Судебный пристав-исполнитель вынес постановление об окончании исполнительного производства в связи с его фактическим исполнением. Однако решение суда до сих пор не исполнено, поэтому вынесенное судебным приставом-исполнителем постановление является незаконным. Суд жалобу Майкова удовлетворил.

Какие нарушения допустил судебный пристав-исполнитель, исполняя решение суда о восстановлении на работе?

Тест 1

В КТС за рассмотрением индивидуального трудового спора вправе обратиться:

- 1) работодатель;
- 2) работник;
- 3) прокурор;
- 4) профессиональный союз, защищающий интересы работника.

Тест 2

КТС:

- 1) является первичным органом по рассмотрению трудовых споров;
- 2) не является первичным органом по рассмотрению трудовых споров.

Тест 3

Работодатель и представительный орган работников, получившие предложение в письменной форме о создании комиссии по трудовым спорам, обязаны направить в комиссию своих представителей в течение:

- 1) 10 календарных дней;
- 2) 7 календарных дней;
- 3) 10 рабочих дней;
- 4) 10 дней.

Тест 4

КТС образуется:

- 1) у работодателей – физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями;
- 2) в религиозных организациях;
- 3) в структурных подразделениях организации.

Тест 5

Индивидуальный трудовой спор рассматривается:

- 1) КТС;
- 2) мировым судьей;
- 3) районным судом;
- 4) вышестоящим в порядке подчиненности органом;

- 5) правовым профсоюзным инспектором;
- 6) государственным инспектором труда;
- 7) примирительной комиссией.

Тест 6

КТС образуется по инициативе:

- 1) представительного органа работников;
- 2) выборного органа первичной профсоюзной организации;
- 3) руководителя организации;
- 4) работника, у которого возник конфликт с работодателем;
- 5) заместителя руководителя организации;
- 6) работодателя – физического лица.

Тест 7

КТС избирает из своего состава:

- 1) инспектора по делопроизводству;
- 2) исполнителя решений КТС;
- 3) председателя;
- 4) заместителя председателя.

Тест 8

КТС рассматривает споры о (об):

- 1) выдаче трудовой книжки;
- 2) отстранении от работы;
- 3) изменении даты перевода в другой цех;
- 4) взыскании стоимости невозвращенного работником в конце смены рабочего инструмента.

Тест 9

Срок для обращения в КТС составляет для:

- 1) работодателя – 3 месяца;
- 2) работника – 2 месяца;
- 3) работника – 1 месяц;
- 4) работника – 3 месяца;
- 5) работодателя – 1 месяц.

Тест 10

КТС рассматривает индивидуальные споры:

- 1) в свободное для работника время;
- 2) по субботам и воскресеньям;
- 3) в рабочее для работника время.

Тест 11

КТС принимает решение:

- 1) большинством голосов присутствующих на заседании;
- 2) квалифицированным большинством голосов, присутствующих на заседании.

Тест 12

КТС правомочна, если на ее заседании присутствует:

- 1) равное количество членов, представляющих работодателя и работников;
- 2) не менее половины членов, представляющих работодателя, и не менее половины членов, представляющих работников.

Тест 13

Удостоверение, выданное КТС, предъявляется судебному приставу-исполнителю для исполнения в принудительном порядке в течение:

- 1) трех месяцев со дня получения удостоверения;
- 2) одного месяца со дня получения удостоверения;
- 3) в любое время – срок не установлен.

Тест 14

Обжаловать решение КТС вправе:

- 1) работник;
- 2) работодатель;
- 3) выборный орган первичной профсоюзной организации;
- 4) прокурор;
- 5) государственный инспектор труда.

Тест 15

Непосредственно в суде рассматриваются индивидуальные трудовые споры по заявлениям работников :

- 1) о переводе на более легкую работу в связи с медицинским заключением;
- 2) о незаконном отстранении;
- 3) о неправомерных действиях работодателя при обработке персональных данных работника;
- 4) о признании увольнения по собственному желанию незаконным;
- 5) о незаконном перемещении.

Тест 16

Решение суда о незаконном увольнении подлежит немедленно-му исполнению, то есть работодатель обязан восстановить работника на следующий день после:

- 1) вынесения решения суда;
- 2) вступления решения суда в законную силу.

Тест 17

В случае признания увольнения незаконным, суд может по заявлению работника принять решение об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по:

- 1) по собственному желанию;
- 2) по соглашению сторон;
- 3) по сокращению численности или штата работников.

Тест 18

Если увольнение признано незаконным, а срок трудового договора на время рассмотрения спора судом истек, то суд изменяет формулировку основания увольнения на увольнение :

- 1) по истечении срока трудового договора;
- 2) по соглашению сторон;
- 3) по собственному желанию;
- 4) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

Тема 21. Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров

Вопросы к теме

1. Понятие коллективного трудового спора. Выдвижение требований работников и их представителей. Рассмотрение требований работников, профессиональных союзов и их объединений.

2. Примириательные процедуры. Рассмотрение коллективного трудового спора примирительной комиссией, с участием посредника, в трудовом арбитраже. Соглашения, достигнутые в ходе разрешения коллективного трудового спора. Ответственность за уклонение от участия в примирительных процедурах, невыполнение соглашения,

достигнутого в результате примирительной процедуры, неисполнение либо отказ от исполнения решения трудового арбитража. Гарантии в связи с разрешением коллективного трудового спора.

3. Участие государственных органов по регулированию коллективных трудовых споров в разрешении коллективных трудовых споров.

4. Понятие забастовки. Право на забастовку. Объявление забастовки. Орган, возглавляющий забастовку. Обязанности сторон коллективного трудового спора в ходе забастовки. Незаконные забастовки. Гарантии и правовое положение работников в связи с проведением забастовки. Запрещение локаута. Ответственность работников за незаконные забастовки.

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12. 2001 г.

2. Кодекс РФ об административных правонарушениях от 30.12.2001 г.

3. Федеральный закон от 27.07.2010 г. «Об альтернативной процедуре урегулирования споров с участием посредника (процедуре медиации)».

4. Постановление Правительства РФ от 06.04.2004 г. «Вопросы федеральной службы по труду занятости».

5. Постановление Правительства РФ от 17.12. 2002 г. «О порядке разработки и утверждения перечня минимума необходимых работ (услуг) в отрасли (подотрасли) экономики, обеспечиваемых в период проведения забастовок в организациях, филиалах и представительствах».

6. Постановление Минтруда России от 14.08.2002 г. «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора примирительной комиссией».

7. Постановление Минтруда России от 14.08.2002 г. «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора с участием посредника».

8. Постановление Минтруда России от 14.08.2002 г. «Об утверждении Рекомендаций об организации работы по рассмотрению коллективного трудового спора в трудовом арбитраже».

9. Постановление Пленума Верховного Суда РФ от 17.03.2004 г. «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации».

Задача 1

Постановлением конференции центрального совета Федерации профсоюзов авиационных диспетчеров России от 17 сентября были выдвинуты требования к Министерству транспорта РФ: увеличить заработную плату работникам предприятий по обслуживанию воздушного движения в 2 раза; сохранить действующие социальные льготы и гарантии (предоставление льготных авиабилетов работникам гражданской авиации, обеспечение работников санаторно-курортным лечением, бесплатным питанием специалистов по управлению воздушным движением в период рабочей смены) и другие. Принято решение об объявлении забастовки работников федерации в случае невыполнения указанных требований. Функция органа, возглавляющего забастовку, возложена на исполнительный комитет федерации, которому поручено назначить дату и время начала забастовки.

Министерством транспорта РФ предъявляемые требования были рассмотрены, но положительного решения не получили. В связи с этим Общероссийским объединением профсоюзов «Аэронавигация» 19 ноября направлены предупреждение в адрес Министра транспорта РФ о начале забастовки 30 ноября и перечень предприятий, работники которых принимают участие в забастовке. Постановлением исполнительного комитета Федерации профсоюзов авиадиспетчеров России от 29 октября объявлено о проведении забастовки.

Решением Московского городского суда от 11 декабря по иску государственных унитарных дочерних предприятий «Аэронавигация Урала», «Аэронавигация Западной Сибири», «Аэронавигация Центральной Волги» и других признаны незаконными все принятые постановления о проведении забастовки и сама забастовка.

Какая забастовка признается законной?

Авиадиспетчеры имеют право на забастовку?

В соответствии с действующим законодательством кому направляется предупреждение о забастовке?

Определите, что послужило основанием для вынесения Московским городским судом решения о признании незаконными постановлений центрального совета Федерации профсоюзов авиационных диспетчеров России, Общероссийского объединения профсоюзов «Аэронавигация», исполнительного комитета Федерации профсоюзов авиадиспетчеров России и признании незаконным проведение забастовки.

Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 2

Воспитатели социального приюта для детей и подростков г. Северный – Михалева, Федорова, Пинаева и другие письмом от 30 апреля известили различные инстанции, в том числе и администрацию приюта, об объявлении забастовки и голодовки с 15 мая. Причиной такого поведения работников явилось недовольство работой директора приюта. Они приступили с указанной даты к проведению забастовки в помещении столовой приюта.

Как следует поступить директору приюта ?

Задача 3

Работники филиала «Армемовский» Теплоэнерго на конференции трудового коллектива филиала 3 декабря выдвинули требование о ликвидации задолженностей по заработной плате и соблюдении сроков ее выплаты. Они постановили, если задолженность по заработной плате не будет ликвидирована, то 24 декабря приступают к забастовке. Данные требования были объявлены по местному радио. 24 декабря в г. Артемовск в связи с забастовкой прекратилась подача горячей воды населению города, пара в бане.

Теплоэнерго обратилось в суд с заявлением о признании забастовки незаконной.

Определите, что является предметом спора. Между сторонами возник индивидуальный или коллективный трудовой спор? Можно ли утверждать, что работники коллективно реализовали положение ст. 142 ТК, что и привело к массовому невыходу на работу?

Ответьте на поставленные вопросы.

Задача 4

Первичная профсоюзная организация Межрегионального профсоюза работников автомобильной промышленности поставила перед работодателем ЗАО вопрос о предоставлении помещения для проведения общего собрания работников Общества по вопросу объявления забастовки.

2 февраля председатель Профсоюза уведомил генерального директора Общества о том, что в результате проведенных 1–2 февраля собраний работников трудовой коллектив проголосовал за начало бессрочной забастовки с 14 февраля.

6 февраля ЗАО обратилось в суд с заявлением о признании забастовки незаконной, ссылаясь на нарушения норм трудового законодательства при ее объявлении. В обоснование указано на то, что забастовка была объявлена не решением собрания (конференции) работников общества, а собраниями смен 1–2 февраля. Первичная профсоюз-

ная организация и забастовочный комитет являются ненадлежащими ответчиками по делу, поскольку юридический интерес в споре с работодателем имеет трудовой коллектив (на него же возлагается обязанность по соблюдению соответствующих процедур), который и должен быть стороной в споре, разрешаемом в судебном порядке.

По мнению Профсоюза, законодатель не ограничил общее собрание только одной формой, предполагающей одновременное присутствие всех работников (большинства) в одном месте. В рассматриваемом случае имело место поэтапное проведение единого общего собрания работников, что учитывает особенности непрерывного производства.

Какое решение вынесет суд?

Тест 1

Примирительные процедуры включают рассмотрение коллективного трудового спора:

- 1) в примирительной комиссии; с участием посредника; в трудовом арбитраже;
- 2) в примирительной комиссии; с участием посредника;
- 3) в примирительной комиссии; в трудовом арбитраже;
- 4) с участием посредника; в трудовом арбитраже.

Тест 2

Срок рассмотрения коллективного трудового спора в примирительной комиссии:

- 1) установлен законодателем;
- 2) определяется соглашением сторон;
- 3) установлен законодателем и может быть продлен по соглашению сторон.

Тест 3

Примирительная комиссия состоит из:

- 1) представителей сторон;
- 2) представителей сторон и представителя государственного органа по урегулированию коллективных трудовых споров;
- 3) представителей сторон и представителя выборного профсоюзного органа.

Тест 4

Рассмотрение коллективного трудового спора в примирительной комиссии оформляется:

- 1) решением;
- 2) постановлением;
- 3) протоколом.

Тест 5

При недостижении сторонами согласия относительно кандидатуры посредника:

- 1) кандидатура посредника утверждается государственным органом по урегулированию коллективных трудовых споров;
- 2) стороны приступают к переговорам о рассмотрении коллективного трудового спора в трудовом арбитраже;
- 3) рассмотрение коллективного трудового спора приостанавливается на срок, определяемый сторонами.

Тест 6

Рассмотрение коллективного трудового спора с участием посредника завершается принятием:

- 1) решения;
- 2) постановления;
- 3) определения;
- 4) протокола.

Тест 7

Рассмотрение коллективного трудового спора в арбитраже завершается принятием:

- 1) постановления;
- 2) решения;
- 3) определения;
- 4) протокола;
- 5) соглашения.

Тест 8

Решение о признании забастовки незаконной принимается:

- 1) краевым судом, областным судом;
- 2) судом субъекта РФ;
- 3) районным (городским) судом;
- 4) верховным судом республики.

Тест 9

Заявление о признании забастовки незаконной подает:

- 1) работодатель;

- 2) государственный орган по урегулированию коллективных трудовых споров;
- 3) прокурор;
- 4) орган исполнительной власти субъекта РФ;
- 5) государственный инспектор труда.

Тест 10

Локаут – увольнение работников

Тест 11

Решение об объявлении забастовки принимается:

- 1) собранием работников организации;
- 2) собранием работников обособленного структурного подразделения;
- 3) объединением профессиональных союзов;
- 4) собранием работников, работающих у работодателя – физического лица.

Тест 12

Предупредительная забастовка объявляется:

- 1) продолжительностью на 2 часа;
- 2) продолжительностью на 1 рабочий день;
- 3) продолжительностью на 1 час;
- 4) после работы примирительной комиссии;
- 5) в процессе работы посредника;
- 6) в процессе работы примирительной комиссии;
- 7) в любое время рассмотрения коллективного трудового спора;
- 8) один раз;
- 9) неоднократно.

Тест 13

Нарушение работодателем установленного требования о запрете локаута влечет:

- 1) гражданско-правовую ответственность;
- 2) административную ответственность;
- 3) уголовную ответственность.

Тема 22. Международно-правовое регулирование труда

Вопросы к теме

1. Понятие международного правового регулирования труда.
2. Источники международного правового регулирования труда.
3. Стандарты ООН (содержание основных трудовых прав человека).

4. Стандарты МОТ (содержание основных конвенций и рекомендаций МОТ).

5. Региональные стандарты труда (трудовые стандарты Совета Европы, Европейского Союза, Содружества Независимых Государств).

Нормативные правовые акты

1. ТК РФ от 30.12. 2001 г.

2. Генеральное соглашение между общероссийскими объединениями профсоюзов, общероссийскими объединениями работодателей и Правительством РФ на 2011–2013 годы.

3. Ратифицированные конвенции МОТ, действующие на территории Российской Федерации.

Задача 1

Определите, какие изменения последуют в трудовом законодательстве после ратификации Россией конвенции N 140 «Об оплачиваемых учебных отпусках» (1974 год).

Задача 2

Определите, какие изменения последуют в трудовом законодательстве после ратификации Россией конвенции N 173 «О защите требований трудящихся в случае неплатежеспособности предпринимателя» (1992 год).

Задача 3

Определите, какие изменения последуют в трудовом законодательстве после ратификации Россией конвенции N 175 «О работе на условиях неполного рабочего времени» (1994 год).

Задача 4

Определите, какие изменения последуют в трудовом законодательстве после ратификации Россией конвенции N 183 «Об охране материнства» (2000 год).

ПРИЛОЖЕНИЕ

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

ДЕКЛАРАЦИЯ ОБ ОСНОВОПОЛАГАЮЩИХ ПРИНЦИПАХ И ПРАВАХ В СФЕРЕ ТРУДА (Женева, 18 июня 1998 года)

Принимая во внимание, что создатели МОТ исходили из убеждения, что социальная справедливость имеет важнейшее значение для обеспечения всеобщего и прочного мира;

Принимая во внимание, что экономический рост имеет важнейшее значение, но недостаточен для обеспечения равенства, социального прогресса и искоренения бедности, что подтверждает необходимость в усилиях МОТ, направленных на поддержку сильной социальной политики, справедливости и демократических институтов;

Принимая во внимание, что МОТ должна, как никогда ранее, использовать все свои ресурсы в области нормотворческой деятельности, технического сотрудничества и весь свой исследовательский потенциал во всех областях своей компетенции, в частности в таких, как занятость, профессиональная подготовка и условия труда, добиваясь таким образом в рамках глобальной стратегии социально-экономического развития того, чтобы экономическая политика и социальная политика взаимно усиливали друг друга, создавая условия для широкомасштабного и устойчивого развития;

Принимая во внимание, что МОТ должна обращать особое внимание на проблемы, стоящие перед лицами, которые имеют особые социальные нужды, в особенности перед безработными и трудящимися-мигрантами, и мобилизовать и поощрять предпринимаемые на международном, региональном и национальном уровнях усилия, направленные на разрешение их проблем, и способствовать проведению действенной политики, нацеленной на создание рабочих мест;

Принимая во внимание, что для усиления связей между социальным прогрессом и экономическим ростом особое значение и смысл имеет гарантия соблюдения основополагающих принципов и прав в сфере труда, так как она позволяет заинтересованным лицам свободно и на равных условиях требовать своей справедливой доли в богатстве, созданию которого они помогали, а также дает им возможность полностью реализовать свой человеческий потенциал;

Принимая во внимание, что МОТ является международной организацией, наделенной по своему Уставу мандатом и являющейся компетентным органом в области принятия и применения международных трудовых норм, и пользующейся всеобщей поддержкой и признанием в том, что касается содействия применению основополагающих прав в сфере труда, являющихся выражением ее уставных принципов;

Принимая во внимание, что в условиях растущей экономической взаимозависимости настоятельно требуется подтвердить неиз-

менность основополагающих принципов и прав, провозглашенных в Уставе Организации, и содействовать их всеобщему соблюдению;

Международная конференция труда:

1. Напоминает:

а) что, свободно вступая в МОТ, все государства – члены признали принципы и права, закрепленные в Уставе и в Филадельфийской декларации, и обязались добиваться достижения всех целей Организации, используя для этого все имеющиеся в их распоряжении средства и с полным учетом присущих им особенностей;

б) что эти принципы и права получили свое выражение и развитие в форме конкретных прав и обязательств в конвенциях, признанных в качестве основополагающих как в самой Организации, так и за ее пределами.

2. Заявляет, что все государства – члены, даже если они не ратифицировали указанные конвенции, имеют обязательство, вытекающее из самого факта их членства в Организации, соблюдать, содействовать применению и претворять в жизнь добросовестно в соответствии с Уставом принципы, касающиеся основополагающих прав, которые являются предметом этих конвенций, а именно:

а) свободу объединения и действенное признание права на ведение коллективных переговоров;

б) упразднение всех форм принудительного или обязательного труда;

с) действенное запрещение детского труда; и

д) недопущение дискриминации в области труда и занятий.

3. Признает обязательство Организации оказывать своим государствам – членам содействие в удовлетворении установленных и высказанных ими нужд, используя в полной мере для достижения этих целей все свои уставные, практические и бюджетные ресурсы, в том числе посредством привлечения внешних ресурсов и поддержки, а также поощряя другие международные организации, с которыми МОТ установила отношения в соответствии со статьей 12 ее Устава, к оказанию поддержки этим усилиям:

а) посредством предоставления технического сотрудничества и услуг консультационного характера, способствующих ратификации и применению основополагающих конвенций;

б) посредством оказания содействия тем государствам – членам, которые пока не могут ратифицировать все эти конвенции или некоторые из них, в их усилиях по соблюдению, содействию применению

и претворению в жизнь принципов, касающихся основополагающих прав, которые являются предметом этих конвенций; и

с) посредством предоставления государствам – членам помощи в их усилиях по созданию условий, благоприятствующих экономическому и социальному развитию.

4. Постановляет, что для обеспечения полного выполнения настоящей Декларации будет применяться способствующий ее реализации механизм, надежный и эффективный, в соответствии с мерами, перечисленными в нижеследующем приложении, которое является неотъемлемой частью настоящей Декларации.

5. Подчеркивает, что трудовые нормы не должны использоваться в торгово-протекционистских целях и ничто в настоящей Декларации и в механизме ее реализации не должно служить основанием или использоваться иным образом для таких целей; кроме того, настоящая Декларация и механизм ее реализации никоим образом не должны использоваться для нанесения ущерба сравнительным преимуществам той или иной страны.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ N 29

ОТНОСИТЕЛЬНО ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ИЛИ ОБЯЗАТЕЛЬНОГО ТРУДА

(Женева, 28 июня 1930 года)

(извлечение)

Статья 1

1. Каждый член Международной организации труда, который ратифицирует настоящую Конвенцию, обязуется упразднить применение принудительного или обязательного труда во всех его формах в возможно кратчайший срок.

Статья 2

1. В смысле настоящей Конвенции термин «принудительный или обязательный труд» означает всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица под угрозой какого-либо наказания и для которой это лицо не предложило добровольно своих услуг.

2. Однако термин «принудительный или обязательный труд» в смысле настоящей Конвенции не включает в себя:

а) всякую работу или службу, требуемую в силу законов об обязательной военной службе и применяемую для работ чисто военного характера;

б) всякую работу или службу, являющуюся частью обычных гражданских обязанностей граждан полностью самоуправляющейся страны;

с) всякую работу или службу, требуемую от какого-либо лица вследствие приговора, вынесенного решением судебного органа, при условии, что эта работа или служба будет производиться под надзором и контролем государственных властей, и что указанное лицо не будет уступлено или передано в распоряжение частных лиц, компаний или обществ;

д) всякую работу или службу, требуемую в условиях чрезвычайных обстоятельств, то есть в случаях войны или бедствия или угрозы бедствия, как-то: пожары, наводнения, голод, землетрясения, сильные эпидемии или эпизоотии, нашествия вредных животных, насекомых или паразитов растений и вообще обстоятельства, ставящие под угрозу или могущие поставить под угрозу жизнь или нормальные жизненные условия всего или части населения;

е) мелкие работы общинного характера, то есть работы, выполняемые для прямой пользы коллектива членами данного коллектива, и которые поэтому могут считаться обычными гражданскими обязанностями членов коллектива при условии, что само население или его непосредственные представители имеют право высказать свое мнение относительно целесообразности этих работ.

Статья 25

Незаконное привлечение к принудительному или обязательному труду будет преследоваться в уголовном порядке, и каждый член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, будет обязан обеспечить действительную эффективность и строгое соблюдение санкций, предписываемых законом.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ N 52

ОТНОСИТЕЛЬНО ЕЖЕГОДНЫХ ОПЛАЧИВАЕМЫХ ОТПУСКОВ

(Женева, 24 июня 1936 года)

(извлечение)

Статья 2

1. Каждое лицо, к которому применяется настоящая Конвенция, имеет право после непрерывной работы продолжительностью в один год на ежегодный оплачиваемый отпуск, равный, по крайней мере, шести дням.

2. Лица моложе шестнадцати лет, включая учеников, имеют право после непрерывной работы продолжительностью в один год на ежегодный оплачиваемый отпуск, равный, по крайней мере, двенадцати рабочим дням.

3. В ежегодный оплачиваемый отпуск не включаются:

- а) официальные и традиционные праздники;
- б) перерывы в работе в результате болезни.

4. Национальные законы или правила могут разрешить в особых обстоятельствах деление ежегодного оплачиваемого отпуска, но лишь в той части, которая превышает минимальную продолжительность, предписанную настоящей статьей.

5. Продолжительность ежегодного оплачиваемого отпуска увеличивается в соответствии с продолжительностью работы, исходя из условий, которые предписываются национальными законами или правилами.

Статья 3

Каждое лицо, уходящее в отпуск в силу статьи 2 настоящей Конвенции, получает за весь период отпуска:

а) или свое обычное вознаграждение, исчисленное способом, который предписывается национальными законами или правилами, с прибавкой денежного эквивалента его вознаграждения натурой, если такое существует;

б) или вознаграждение, определенное коллективным договором.

Статья 4

Любое соглашение, которое исключает право на ежегодный оплачиваемый отпуск или которое лишает права на такой отпуск, считается недействительным.

Статья 5

Национальные законы или правила могут предусматривать, что лицо, которое будет занято на оплачиваемой работе в течение своего ежегодного отпуска, может быть лишено оплаты за период отпуска.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ N 81

ОБ ИНСПЕКЦИИ ТРУДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ И ТОРГОВЛЕ

(Женева, 11 июля 1947 года)

(извлечение)

Статья 2

1. Система инспекции труда на промышленных предприятиях распространяется на все предприятия, в отношении которых инспектора труда обязаны обеспечить применение положений законодательства, относящихся к условиям труда и к охране трудящихся в процессе их работы.

2. Национальное законодательство может изъять из-под действия настоящей Конвенции предприятия горной промышленности и транспорта или части этих предприятий.

Статья 3

1. В задачу системы инспекции труда входит:

а) обеспечение применения положений законодательства в области условий труда и безопасности трудящихся в процессе их работы, как, например, положений о продолжительности рабочего дня, заработной плате, безопасности труда, здравоохранении и благосостоянии, использовании труда детей и подростков и по другим подобным вопросам, в той мере, в какой инспекторам труда надлежит обеспечивать применение указанных положений;

б) обеспечение предпринимателей и трудящихся технической информацией и советами о наиболее эффективных средствах соблюдения законодательных положений;

с) доведение до сведения компетентного органа власти фактов бездействия или злоупотребления, которые не подпадают под действие существующих законодательных положений.

2. Если инспекторам труда поручаются другие функции, то последние не должны препятствовать осуществлению их основных функций и наносить каким-либо образом ущерб авторитету или беспристрастности, необходимым инспекторам в их отношениях с предпринимателями и трудящимися.

Статья 6

Персонал инспекции состоит из государственных служащих, статус и условия работы которых обеспечивают стабильность занятия ими должности и делают их независимыми от любых изменений в правительстве или любого недолжного внешнего влияния.

Статья 8

В состав персонала инспекции могут назначаться как мужчины, так и женщины; в случае необходимости на инспекторов-мужчин и инспекторов-женщин могут соответственно возлагаться особые задачи.

Статья 9

Каждый член Организации принимает необходимые меры для того, чтобы квалифицированные эксперты и специалисты, в том числе специалисты по медицине, механике, электричеству и химии, привлекались бы к работе инспекции в таких формах, которые будут признаны наиболее отвечающими национальным условиям, с целью обеспечить применение законодательных положений, относящихся к здравоохранению и безопасности трудящихся во время их работы, а также получать информацию о влиянии применяемых способов, используемых материалов и методов труда на состояние здоровья и безопасности трудящихся.

Статья 10

Число инспекторов труда должно быть достаточным для обеспечения эффективного осуществления функций инспекционной службы; оно устанавливается с учетом:

- а) важности задач, которые должны выполнять инспектора, и в частности:
 - i) числа, характера, размера и расположения предприятий, попадающих под контроль инспекции;
 - ii) численности и категорий трудящихся, занятых на этих предприятиях;
 - iii) количества и сложности законодательных положений, применение которых им надлежит обеспечить;
- б) материальных средств, предоставленных в распоряжение инспекторов, и
- с) практических условий, в которых должны осуществляться инспекционные посещения, чтобы быть эффективными.

Статья 11

1. Компетентный орган власти принимает необходимые меры для того, чтобы в распоряжении инспекторов труда находились:

- а) местные бюро, оборудованные в соответствии с нуждами инспекционной службы и доступные для всех заинтересованных лиц;
- б) транспортные средства, необходимые для осуществления их функций в случае, если нет соответствующих средств общественного транспорта.

2. Компетентный орган власти принимает необходимые меры с целью возмещения инспекторам труда всех расходов по перемещению и любых дополнительных расходов, необходимых для осуществления их функций.

Статья 12

1. Инспектора труда, снабженные документами, удостоверяющими их полномочия, имеют право:

а) беспрепятственного прохода без предварительного уведомления и в любое время суток на любое предприятие, охватываемое контролем инспекции;

б) входить в дневное время во все здания, которые они имеют достаточные основания считать подпадающими под контроль инспекции;

с) осуществлять любые проверки, контроль и расследования, которые они могут счесть необходимыми, чтобы удостовериться в том, что законодательные положения эффективно соблюдаются, и в частности:

i) наедине или в присутствии свидетелей задавать вопросы предпринимателю или персоналу предприятия по всем областям, относящимся к применению законодательных положений;

ii) требовать ознакомления с любыми книгами, реестрами или документами, ведение которых предписано законодательством по вопросам условий труда, с целью проверки их соответствия законодательным положениям и снятия с них копии или выписки отдельных мест;

iii) требовать вывешивания объявлений, как это предусмотрено законодательными положениями;

iv) изымать или брать с собой для анализа образцы используемых или обрабатываемых материалов и веществ, при условии уведомления предпринимателя или его представителя о том, что материалы или вещества были изъяты и унесены с этой целью.

2. В случае инспекционного посещения инспектор уведомляет о своем присутствии предпринимателя или его представителя, если только он не сочтет, что такое уведомление может нанести ущерб эффективности контроля.

Статья 13

1. Инспекторам труда разрешено требовать принятия мер по устранению недостатков, отмеченных в каком-либо сооружении, оборудовании или методах труда, которые они имеют основание считать угрожающими здоровью или безопасности трудящихся.

2. Для того чтобы инспектора труда имели возможность принять такие меры, они уполномочиваются при соблюдении права обжалования в судебные или административные органы, которое может быть предусмотрено национальным законодательством, давать распоряжения или требовать, чтобы было дано распоряжение:

а) о внесении в определенный срок в сооружения таких изменений, которые необходимы для обеспечения строгого применения законодательных положений по вопросам охраны здоровья и безопасности трудящихся;

б) в случае непосредственной угрозы для здоровья и безопасности трудящихся – о принятии мер, подлежащих немедленному исполнению.

3. Если процедура, установленная в пункте 2, несовместима с административной и судебной практикой члена Организации, инспектора будут иметь право обращаться к компетентному органу власти, с тем чтобы он направил предписание или распорядился о принятии мер, подлежащих немедленному исполнению.

Статья 14

Инспекции труда передается информация о несчастных случаях на производстве и о профессиональных заболеваниях в таких случаях и таким образом, как это предписано национальным законодательством.

Статья 15

При условии соблюдения исключений, которые могут быть предусмотрены национальным законодательством, инспекторам труда:

а) запрещается участвовать прямо или косвенно в делах предприятий, находящихся под их контролем;

б) вменяется в обязанность, под угрозой уголовных санкций или соответствующих дисциплинарных мер, не разглашать, даже после ухода с должности, производственных или коммерческих тайн или же производственных процессов, с которыми они могли ознакомиться при осуществлении своих функций;

с) предписывается считать абсолютно конфиденциальным источник всякой жалобы на недостатки или нарушения законодательных положений и воздерживаться от сообщения предпринимателю или его представителю о том, что инспекционное посещение было сделано в связи с получением такой жалобы.

Статья 17

1. Лица, нарушающие или уклоняющиеся от соблюдения законодательных положений, осуществление которых возложено на инспекторов труда, немедленно подвергаются судебному преследованию без предварительного уведомления; однако национальное законодательство может предусмотреть исключения в отношении таких случаев, когда должно делаться предварительное уведомление, с тем чтобы исправить положение или принять предупредительные меры.

2. Инспектора труда имеют право сами решать вопрос о том, следует ли сделать предупреждение или дать совет, вместо того чтобы возбудить или рекомендовать возбудить судебное преследование.

Статья 18

Национальным законодательством предусматриваются и эффективно применяются соответствующие санкции за нарушение законодательных положений, применение которых подлежит контролю со стороны инспекторов труда, и за противодействие, оказанное инспекторам труда при осуществлении ими своих обязанностей.

Статья 20

1. Центральный орган инспекции публикует ежегодные доклады общего характера о деятельности инспекционных служб, находящихся под его контролем.

2. Эти доклады публикуются в разумный срок, ни в коем случае не превышающий двенадцати месяцев по истечении года, к которому они относятся.

3. Экземпляры ежегодных докладов направляются Генеральному директору Международного бюро труда в разумный срок после их опубликования и во всяком случае не позднее чем через три месяца.

Статья 22

Каждый член Международной организации труда, в отношении которого находится в силе этот раздел настоящей Конвенции, обязуется иметь систему инспекции труда на торговых предприятиях.

Статья 23

Система инспекции труда в торговых предприятиях распространяется на те предприятия, в отношении которых инспектора труда обязаны обеспечить применение законодательных положений, относящихся к условиям труда и к охране трудящихся в процессе их работы.

Статья 24

Система инспекции труда в торговых предприятиях соответствует требованиям статей 3–21 настоящей Конвенции постольку, поскольку они применимы.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА КОНВЕНЦИЯ N 87

ОТНОСИТЕЛЬНО СВОБОДЫ АССОЦИАЦИЙ И ЗАЩИТЫ
ПРАВА НА ОРГАНИЗАЦИЮ
(Сан-Франциско, 9 июля 1948 года)
(извлечение)

Статья 2

Трудящиеся и предприниматели, без какого бы то ни было различия, имеют право создавать по своему выбору организации без предварительного на то разрешения, а также право вступать в такие организации на единственном условии подчинения уставам этих последних.

Статья 3

1. Организации трудящихся и предпринимателей имеют право вырабатывать свои уставы и административные регламенты, свободно выбирать своих представителей, организовывать свой аппарат и свою деятельность и формулировать свою программу действий.

2. Государственные власти должны воздерживаться от всякого вмешательства, способного ограничить это право или воспрепятствовать его законному осуществлению.

Статья 4

Организации трудящихся и предпринимателей не подлежат роспуску или временному запрещению в административном порядке.

Статья 5

Организации трудящихся и предпринимателей имеют право создавать федерации и конфедерации, а также право присоединяться к ним, и каждая такая организация, федерация или конфедерация имеет право вступать в международные организации трудящихся и предпринимателей.

Статья 7

Приобретение прав юридического лица организациями трудящихся и предпринимателей, их федерациями и конфедерациями не может быть подчинено условиям, способным воспрепятствовать применению постановлений статей 2, 3 и 4.

Статья 8

1. При осуществлении прав, признанных за ними настоящей Конвенцией, трудящиеся, предприниматели и их соответственные организации должны, так же как и другие лица или организованные коллективы, соблюдать законность.

2. Национальное законодательство не должно затрагивать гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, и должно применяться таким образом, чтобы не нарушать их.

Статья 9

1. Национальные законы или правила должны определить, в какой мере гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, будут применяться к вооруженным силам и полиции.

2. В соответствии с принципами, изложенными в пункте 8 статьи 19 Устава Международной организации труда, ратификация настоящей Конвенции каким-либо членом Организации не должна рассматриваться как затрагивающая существующие законы, решения судебных органов, обычаи или соглашения, которые предоставляют членам вооруженных сил и полиции гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ N 95

ОТНОСИТЕЛЬНО ЗАЩИТЫ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

(Женева, 1 июля 1949 года)

(извлечение)

Статья 3

1. Заработная плата, выплачиваемая наличными деньгами, будет выплачиваться исключительно в деньгах, имеющих законное хождение, и выплата в форме векселей, бон, купонов или в любой другой форме, предназначенной заменить деньги, имеющие законное хождение, будет запрещена.

2. Компетентная власть может разрешить или предписать выплату заработной платы банковскими чеками или почтовыми переводами, если такая форма выплаты принята в обычной практике или необходима ввиду особых обстоятельств и если коллективный договор или решение арбитражного органа предусматривают это или, в отсутствие таких постановлений, заинтересованный трудящийся согласен на это.

Статья 4

1. Национальное законодательство, коллективные договоры или решения арбитражных органов могут разрешать частичную выплату заработной платы в натуре в тех отраслях промышленности или профессиях, где эта форма выплаты принята в обычной практике или желательна ввиду характера отрасли промышленности или профессии, о которых идет речь. Выплата заработной платы в виде спиртных или наркотических средств ни в коем случае не допускается.

2. В тех случаях, когда разрешена частичная выплата заработной платы в натуре, должны быть приняты соответствующие меры для того, чтобы:

- а) выдача натуры предназначалась для личного использования трудящимся и его семьей и соответствовала их интересам;
- б) выдача производилась по справедливой и разумной цене.

Статья 5

Заработная плата будет выплачиваться непосредственно заинтересованному трудящемуся, если национальное законодательство, коллективный договор или решение арбитражного органа не предусматривают противного и если заинтересованный трудящийся не соглашается на другой метод.

Статья 6

Предпринимателю запрещается ограничивать каким бы то ни было способом свободу трудящегося располагать своей заработной платой по собственному усмотрению.

Статья 8

1. Удержания с заработной платы разрешается производить лишь в условиях и в пределах, предписанных национальным законодательством или определенных в коллективном договоре или в решении арбитражного органа.

2. Трудящиеся должны быть уведомлены таким способом, который компетентная власть сочтет наиболее подходящим, об условиях и пределах, в которых такие удержания могут производиться.

Статья 9

Запрещаются всякие удержания с заработной платы, целью которых является прямая или косвенная уплата трудящимся предпринимателю, его представителю или какому-либо посреднику (как, например, агенту по набору рабочей силы) за получение или сохранение службы.

Статья 11

1. В случае банкротства предприятия или ликвидации его в судебном порядке, трудящиеся, занятые на этом предприятии, будут пользоваться положением привилегированных кредиторов либо в отношении заработной платы, которую они должны получить за услуги, оказанные в предшествовавший банкротству или ликвидации период, который будет определен национальным законодательством, либо в отношении заработной платы, сумма которой не превосходит суммы, предписанной национальным законодательством.

2. Заработная плата, составляющая этот привилегированный кредит, будет выплачена полностью до того, как обычные кредиторы смогут потребовать их долю.

3. Порядок очередности погашения привилегированного кредита, представляющего собой заработную плату, по отношению к другим видам привилегированного кредита, должен определяться национальным законодательством.

Статья 12

1. Заработная плата будет выплачиваться через регулярные промежутки времени. Если не существует других соответствующих урегулирований, обеспечивающих выплату заработной платы через регулярные промежутки времени, то периоды выплаты заработной платы должны быть предписаны национальным законодательством или определены коллективным договором или решением арбитражного органа.

2. Когда истекает срок трудового договора, окончательный расчет заработной платы, причитающейся трудящемуся, должен быть произведен в соответствии с национальным законодательством, коллективным договором или решением арбитражного органа, или – за отсутствием такого законодательства, соглашения или решения – в разумный срок с учетом условий контракта.

Статья 13

1. Выплата заработной платы, когда она производится наличными деньгами, должна происходить только в рабочие дни и в самом месте работы или поблизости от него, если национальное законодательство, коллективный договор или решение арбитражного органа не предусматривают противного или если другие правила, с которыми заинтересованные трудящиеся должны быть ознакомлены, не признаются более целесообразными.

2. Запрещается производить выплату заработной платы в местах продажи напитков или других подобных заведениях, а также, если необходимо предотвратить злоупотребления, в магазинах розничной торговли и в местах увеселения, за исключением тех случаев, когда заработную плату получают лица, работающие в таких учреждениях.

Статья 14

Если необходимо, должны быть предприняты эффективные меры для того, чтобы удобным и легко понятным способом информировать трудящихся:

а) об условиях начисления причитающейся им заработной платы до того, как они поступят на работу, и каждый раз, когда эти условия будут меняться;

б) во время каждой выплаты – о составных элементах заработной платы за каждый данный период, в той мере, в какой эти элементы могут меняться.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА
КОНВЕНЦИЯ N 98
ОТНОСИТЕЛЬНО ПРИМЕНЕНИЯ ПРИНЦИПОВ ПРАВА НА
ОРГАНИЗАЦИЮ
И ЗАКЛЮЧЕНИЕ КОЛЛЕКТИВНЫХ ДОГОВОРОВ
(Женева, 1 июля 1949 года)
(извлечение)

Статья 1

1. Трудящиеся должны пользоваться соответствующей защитой против любых дискриминационных актов, направленных на ущемление свободы ассоциаций в области найма на работу.

2. Такая защита будет применяться в особенности к актам, рассчитанным на то, чтобы:

а) подчинить прием на работу или оставление на работе трудящегося условию, чтобы он не вступал в профсоюз или вышел из профсоюза;

б) увольнять или любым другим способом наносить ущерб трудящемуся на том основании, что он является членом профсоюза или принимает участие в профсоюзной деятельности вне рабочего времени или, с согласия предпринимателя, в рабочее время.

Статья 2

1. Организации трудящихся и предпринимателей должны пользоваться соответствующей защитой против любых актов вмешательства со стороны друг друга или со стороны их агентов или членов в создание и деятельность организаций и управление ими.

2. В частности, акты, имеющие своей целью способствовать учреждению организаций трудящихся под господством предпринимателей или организаций предпринимателей или поддерживать организации трудящихся путем финансирования или другим путем с целью поставить такие организации под контроль предпринимателей или организаций предпринимателей, рассматриваются как акты вмешательства в смысле настоящей статьи.

Статья 3

Там, где это необходимо, должен быть создан аппарат, соответствующий национальным условиям, с целью обеспечения уважения права на организацию, как было определено в предыдущих статьях.

Статья 4

Там, где это необходимо, должны быть приняты меры, соответствующие национальным условиям, в целях поощрения и способствования полному развитию и использованию аппарата для переговоров на добровольной основе между предпринимателями или организациями предпринимателей, с одной стороны, и организациями трудящихся, с другой стороны, с целью регулирования условий труда путем заключения коллективных договоров.

Статья 5

1. Национальные законы или правила должны определить, в какой мере гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией, будут применяться к вооруженным силам и полиции.

2. В соответствии с принципами, изложенными в пункте 8 статьи 19 Устава Международной организации труда, ратификация настоящей Конвенции любым членом Организации не должна рассматриваться как затрагивающая существующие законы, решения судебных органов, обычаи или соглашения, которые предоставляют личному составу вооруженных сил и полиции гарантии, предусмотренные настоящей Конвенцией.

Статья 6

Действие настоящей Конвенции не распространяется на государственных служащих, и она никоим образом не будет истолковываться как наносящая ущерб их правам или положению.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА КОНВЕНЦИЯ N 100 ОТНОСИТЕЛЬНО РАВНОГО ВОЗНАГРАЖДЕНИЯ МУЖЧИН И ЖЕНЩИН ЗА ТРУД РАВНОЙ ЦЕННОСТИ (Женева, 29 июня 1951 года) (извлечение)

Статья 2

1. Каждый член Организации должен при помощи средств, соответствующих действующим методам установления ставок вознаграждения, поощрять и, в той мере, в какой это совместимо с указанными методами, обеспечивать применение в отношении всех трудящихся принципа равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

Статья 3

1. Должны быть приняты меры, способствующие объективной оценке различных работ на основе затрачиваемого труда, поскольку такие меры смогут облегчить применение настоящей Конвенции.

2. Методы такой оценки могут явиться объектом решений либо властей, компетентных в области определения ставок вознаграждения, либо сторон, участвующих в этих договорах, если ставки вознаграждения определяются коллективными договорами.

3. Разница в ставках вознаграждения, которая соответствует, независимо от пола, разнице, вытекающей из такой объективной оценки исполняемой работы, не должна рассматриваться как противоречащая принципу равного вознаграждения мужчин и женщин за труд равной ценности.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ N 103

ОТНОСИТЕЛЬНО ОХРАНЫ МАТЕРИНСТВА

(ПЕРЕСМОТРЕННАЯ В 1952 ГОДУ)

(Женева, 28 июня 1952 года)

(извлечение)

Статья 1

1. Настоящая Конвенция применяется как к женщинам, занятым на промышленных предприятиях, так и к женщинам, занятым на не-промышленных и сельскохозяйственных работах, включая женщин, работающих по найму на дому.

Статья 3

1. Любая женщина, к которой применяется настоящая Конвенция, имеет право на отпуск по материнству по предъявлении медицинского свидетельства, указывающего предполагаемую дату ее родов.

2. Продолжительность этого отпуска должна составлять не менее двенадцати недель; часть этого отпуска должна обязательно быть предоставлена после родов.

3. Продолжительность обязательного отпуска, предоставляемого после родов, должна быть определена национальными законами или правилами, но не должна ни в коем случае быть ниже шести недель; остаток общего отпуска может быть взят, в зависимости от положений национального законодательства, либо до предполагаемой даты родов, либо после даты истечения обязательного отпуска, либо частью до первой из этих дат и частью после второй.

4. Если роды происходят после предполагавшейся даты, взятый до родов отпуск должен быть в любом случае продлен до действительной даты родов, и продолжительность отпуска, который должен быть обязательно предоставлен после родов, не должна быть ввиду этого сокращена.

5. В случае болезни, являющейся, как это установлено медицинским освидетельствованием, результатом беременности, национальные законы или правила должны предусмотреть дополнительный предродовой отпуск, максимальная продолжительность которого может быть установлена компетентной властью.

6. В случае болезни, являющейся, как это установлено медицинским освидетельствованием, результатом родов, женщина имеет право на продолжение послеродового отпуска, максимальная продолжительность которого может быть установлена компетентной властью.

Статья 4

1. Если женщина находится в отпуске в силу положений статьи 3, она имеет право на получение денежного пособия и медицинской помощи.

2. Ставки денежного пособия должны быть определены национальными законами или правилами таким образом, чтобы они были достаточными для того, чтобы полностью обеспечить жизнь женщины и ее ребенка в хороших с точки зрения гигиены условиях и удовлетворительный уровень жизни.

3. Медицинская помощь должна включать в себя предродовой, родовой и послеродовой уход со стороны дипломированной акушерки или врача и, в случае необходимости, госпитализацию; свобода выбора врачей и свобода выбора между государственным и частным медицинским учреждением должны уважаться.

4. Денежные пособия и медицинская помощь должны предоставляться либо за счет средств органов обязательного социального страхования, либо за счет государственных фондов; в том и другом случае они должны предоставляться по праву всем женщинам, которые отвечают предписанным условиям.

Статья 5

1. Женщина, кормящая ребенка, должна иметь для этой цели право на один или несколько перерывов в работе, продолжительность которых должна быть установлена национальными законами или правилами.

2. Перерывы в работе для кормления ребенка должны засчитываться как рабочее время и оплачиваться как таковое в тех случаях, когда этот вопрос решается национальными законами или правилами

или в соответствии с ними; в случаях, когда этот вопрос решается коллективными договорами, оплата должна устанавливаться согласно существующему коллективному договору.

Статья 6

Если женщина находится в отпуске в связи с материнством в силу положений статьи 3 настоящей Конвенции, со стороны предпринимателя является незаконным уведомлять ее об увольнении во время отпуска или в такое время, что срок, указанный в уведомлении, истек бы вовремя.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ N 105

ОБ УПРАЗДНЕНИИ ПРИНУДИТЕЛЬНОГО ТРУДА

(Женева, 25 июня 1957 года)

(извлечение)

Статья 1

Каждый член Международной организации труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется упразднить принудительный или обязательный труд и не прибегать к какой-либо его форме:

а) в качестве средства политического воздействия или воспитания или в качестве меры наказания за наличие или за выражение политических взглядов или идеологических убеждений, противоположных установленной политической, социальной или экономической системе;

б) в качестве метода мобилизации и использования рабочей силы для нужд экономического развития;

с) в качестве средства поддержания трудовой дисциплины;

д) в качестве средства наказания за участие в забастовках;

е) в качестве меры дискриминации по признакам расовой, социальной и национальной принадлежности или вероисповедания.

Статья 2

Каждый член Международной организации труда, ратифицирующий настоящую Конвенцию, обязуется принять эффективные меры для немедленной и полной отмены тех видов принудительного или обязательного труда, которые перечислены в статье 1 настоящей Конвенции.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА
КОНВЕНЦИЯ N 111
ОТНОСИТЕЛЬНО ДИСКРИМИНАЦИИ В ОБЛАСТИ ТРУДА И
ЗАНЯТИЙ

(Женева, 25 июня 1958 года)
(извлечение)

Статья 1

1. В целях настоящей Конвенции термин «дискриминация» включает:

а) всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на признаках расы, цвета кожи, пола, религии, политических убеждений, национальной принадлежности или социального происхождения и имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий;

б) всякое другое различие, исключение или предпочтение, имеющие своим результатом ликвидацию или нарушение равенства возможностей или обращения в области труда и занятий, как они могут быть определены заинтересованным членом Организации по консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и с другими соответствующими органами.

2. Всякое различие, исключение или предпочтение, основанные на специфических требованиях, связанных с определенной работой, не считаются дискриминацией.

3. В целях настоящей Конвенции термины «труд» и «занятия» включают доступ к профессиональному обучению, доступ к труду и к различным занятиям, а также условия труда.

Статья 2

Каждый член Организации, в отношении которого действует настоящая Конвенция, обязуется провозгласить и проводить национальную политику, направленную посредством согласованных с национальными условиями и практикой методов на поощрение равенства возможностей и обращения в отношении труда и занятий с целью искоренения всякой дискриминации в этой области.

Статья 4

Любые меры, направленные против лица, в отношении которого имеются обоснованные подозрения в деятельности, подрывающей безопасность государства, или которое фактически вовлечено в такую деятельность, не считаются дискриминацией при условии, что заинтересованное лицо имеет право обращения в компетентный орган, созданный в соответствии с национальной практикой.

Статья 5

1. Особые мероприятия по защите или помощи, предусмотренные в других принятых Международной конференцией труда конвенциях и рекомендациях, не будут считаться дискриминацией.

2. Каждый член Организации может, после консультации с представительными организациями предпринимателей и трудящихся, когда такие организации существуют, оговорить, что другие особые меры, направленные на удовлетворение нужд лиц, которые по соображению пола, возраста, физических недостатков, семейных обязательств или социального или культурного уровня обычно признаются нуждающимися в особой защите или помощи, не будут считаться дискриминацией.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ N 122

О ПОЛИТИКЕ В ОБЛАСТИ ЗАНЯТОСТИ

(Женева, 9 июля 1964 года)

(извлечение)

Статья 1

1. В целях стимулирования экономического роста и развития, повышения уровня жизни, удовлетворения потребностей в рабочей силе и ликвидации безработицы и неполной занятости, каждый член Организации провозглашает и осуществляет в качестве главной цели активную политику, направленную на содействие полной, продуктивной и свободно избранной занятости.

2. Эта политика имеет целью обеспечение того, чтобы:

а) имелась работа для всех, кто готов приступить к работе и ищет работу;

б) такая работа была как можно более продуктивной;

с) существовала свобода выбора работы и самые широкие возможности для каждого трудящегося получить подготовку и использовать свои навыки и способности для выполнения работы, к которой он пригоден, независимо от расы, цвета кожи, пола, религии, политических взглядов, национальной принадлежности или социального происхождения.

3. Эта политика должна учитывать надлежащим образом стадию и уровень экономического развития и взаимную связь между целями в области занятости и другими экономическими и социальными целями, и она должна осуществляться с помощью методов, соответствующих национальным условиям и практике.

Статья 2

С помощью методов, соответствующих национальным условиям, и в той мере, в какой позволяют эти условия, каждый член Организации:

а) определяет и периодически пересматривает в рамках координированной экономической и социальной политики меры, которые необходимо принять для достижения целей, указанных в статье 1;

б) предпринимает такие шаги, какие могут быть необходимы для применения этих мер, включая, в тех случаях, когда это целесообразно, разработку программ.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ N 138

О МИНИМАЛЬНОМ ВОЗРАСТЕ ДЛЯ ПРИЕМА НА РАБОТУ

(Женева, 26 июня 1973 года)

(извлечение)

Статья 2

1. Каждый член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, указывает в заявлении, прилагаемом к документу о ратификации, минимальный возраст для приема на работу в пределах своей территории и на транспортных средствах, зарегистрированных на его территории; при условии соблюдения положений статей 4–8 настоящей Конвенции, ни один подросток моложе этого возраста не допускается на работу по найму или на другую работу по любой профессии.

3. Минимальный возраст, определяемый на основе пункта 1 настоящей статьи, не должен быть ниже возраста окончания обязательного школьного образования и, во всяком случае, не должен быть ниже пятнадцати лет.

Статья 3

1. Минимальный возраст для приема на любой вид работы по найму или другой работы, которая по своему характеру или в силу обстоятельств, в которых она осуществляется, может нанести ущерб здоровью, безопасности или нравственности подростка, не должен быть ниже восемнадцати лет.

3. Несмотря на положения пункта 1 настоящей статьи, национальное законодательство или правила или компетентные органы власти могут, после консультации с заинтересованными организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, разрешать работу по найму или другой вид работы лиц в возрасте не мо-

ложе шестнадцати лет при условии, что здоровье, безопасность и нравственность этих подростков полностью защищены и что эти подростки получили достаточное специальное обучение или профессиональную подготовку по соответствующей отрасли деятельности.

Статья 6

Настоящая Конвенция не применяется к работе, выполняемой детьми и подростками в школах общего, профессионального или технического обучения или в других учебных заведениях, или к работе, выполняемой лицами в возрасте по крайней мере четырнадцати лет на предприятиях, если такая работа выполняется в соответствии с условиями, установленными компетентными органами власти, после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, и является неотъемлемой частью:

- а) курса обучения или подготовки, за который основную ответственность несет школа или учреждение профессиональной подготовки;
- б) одобренной компетентным органом власти программы профессиональной подготовки, осуществляемой в основном или полностью на предприятии;
- с) программы профессиональной ориентации, направленной на облегчение выбора профессии или типа профессиональной подготовки.

Статья 7

1. Национальным законодательством или правилами может допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте от тринадцати до пятнадцати лет для легкой работы, которая:

- а) не кажется вредной для их здоровья или развития; и
- б) не наносит ущерба посещаемости школы, их участию в утвержденных компетентными органами власти программах профессиональной ориентации или подготовки или их способности воспользоваться полученным обучением.

2. Национальным законодательством или правилами может также допускаться прием на работу по найму или на другую работу лиц в возрасте по крайней мере пятнадцати лет, но еще не завершивших обязательного школьного образования, при условии соблюдения требований подпунктов «а» и «б» пункта 1 настоящей статьи.

3. Компетентный орган власти определяет те отрасли деятельности, в которых прием на работу по найму или на другую работу может допускаться в соответствии с пунктами 1 и 2 настоящей статьи, и устанавливает продолжительность рабочего времени и условия, в которых может выполняться такая работа по найму или другая работа.

Статья 8

1. Компетентный орган власти, после консультаций с соответствующими организациями предпринимателей и трудящихся, где таковые существуют, может, путем выдачи разрешений, допускать в отдельных случаях исключения из запрещения приема на работу по найму или на другую работу, предусмотренного в статье 2 настоящей Конвенции, для таких целей, как участие в художественных выступлениях.

2. Выдаваемые таким образом разрешения ограничивают продолжительность рабочего времени и устанавливают условия, в которых может выполняться работа по найму или другая работа.

Статья 9

3. Национальным законодательством или правилами или компетентным органом власти определяются реестры или другие документы, которые должны вестись и предоставляться предпринимателем; такие реестры или документы указывают фамилии и возраст или дату рождения, должным образом удостоверенные, если это возможно, лиц моложе восемнадцати лет, нанятых предпринимателем или работающих на него.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ N 148

О ЗАЩИТЕ ТРУДЯЩИХСЯ ОТ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РИСКА, ВЫЗЫВАЕМОГО ЗАГРЯЗНЕНИЕМ ВОЗДУХА, ШУМОМ И ВИБРАЦИЕЙ НА РАБОЧИХ МЕСТАХ

(Женева, 20 июня 1977 года)

(извлечение)

Статья 4

1. Национальное законодательство предписывает, что должны приниматься меры, направленные на предупреждение и ограничение профессиональных рисков, вызываемых загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах, а также на защиту от этих рисков.

2. Положения относительно практического применения таких предписанных мер могут приниматься путем технических норм, сводов практических правил или путем других соответствующих методов.

Статья 6

1. Предприниматели несут ответственность за применение предписанных мер.

2. Если несколько предпринимателей одновременно осуществляют деятельность на одном рабочем месте, они обязаны сотрудничать с целью применения предписанных мер, не нанося ущерба ответ-

ственности каждого предпринимателя за здоровье и безопасность своих трудящихся. В соответствующих обстоятельствах компетентный орган власти предписывает общие процедуры для осуществления такого сотрудничества.

Статья 7

1. Трудящиеся обязаны соблюдать правила техники безопасности, направленные на профилактику и ограничение профессиональных рисков, вызываемых загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах, а также на защиту от них.

2. Трудящиеся или их представители имеют право давать предложения, получать информацию и профессиональную подготовку и обращаться в соответствующие органы для обеспечения защиты от профессиональных рисков, вызываемых загрязнением воздуха, шумом и вибрацией на рабочих местах.

Статья 9

По мере возможности, на рабочих местах устраняется любой риск, вызываемый загрязнением воздуха, шумом и вибрацией:

а) при помощи технических мер, применяемых к новым установкам или процессам в ходе проектирования или сооружения, или добавляемых к существующим установкам или процессам; или, если это невозможно,

б) при помощи дополнительных организационных мер.

Статья 10

Если меры, принимаемые согласно статье 9, не приводят к снижению загрязнения воздуха, шума и вибрации на рабочих местах до уровней, указанных в статье 8, предприниматель обеспечивает трудящихся соответствующими средствами индивидуальной защиты и содержит их в надлежащем состоянии. Предприниматель не требует от трудящегося выполнения работы без средств индивидуальной защиты, предоставляемых согласно настоящей статье.

Статья 11

3. Если нахождение трудящегося на рабочем месте, где он подвергается воздействию загрязнения воздуха, шума или вибрации противопоказано с медицинской точки зрения, должны быть предприняты все меры, чтобы в соответствии с национальной практикой и условиями перевести заинтересованного трудящегося на другое подходящее место работы или сохранить его доход с помощью мер социального страхования или любых других мер.

МЕЖДУНАРОДНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ ТРУДА

КОНВЕНЦИЯ N 150

О РЕГУЛИРОВАНИИ ВОПРОСОВ ТРУДА:

РОЛЬ, ФУНКЦИИ И ОРГАНИЗАЦИЯ

(Женева, 26 июня 1978 года)

(извлечение)

В целях настоящей Конвенции:

а) термин «регулирование вопросов труда» означает деятельность по государственному управлению в области национальной трудовой политики.

Статья 2

Каждый член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, может, в соответствии с национальным законодательством или правилами или национальной практикой, передавать или поручать определенную сферу деятельности в области регулирования вопросов труда неправительственным организациям, в частности организациям предпринимателей и трудящихся, или, при необходимости, представителям предпринимателей и трудящихся.

Статья 3

Каждый член Организации, ратифицирующий настоящую Конвенцию, может рассматривать отдельные области своей национальной трудовой политики как вопросы, которые, в соответствии с национальным законодательством или правилами или национальной практикой, регулируются путем использования прямых переговоров между организациями предпринимателей и трудящихся.

Статья 6

1. Компетентные органы в рамках системы по регулированию вопросов труда несут, в случае необходимости, ответственность за подготовку, проведение, координацию, проверку и пересмотр национальной трудовой политики или участвуют в перечисленных видах деятельности, а в сфере регулирования вопросов труда они являются в пределах компетенции государственной администрации инструментом подготовки и применения законов и правил, через которые осуществляется такая политика.

2. В частности, с учетом соответствующих международных трудовых норм, эти органы:

а) участвуют в подготовке, проведении, координации, проверке и пересмотре национальной политики в области занятости, в соответствии с национальным законодательством и правилами и национальной практикой;

б) изучают и обследуют положение полностью и не полностью занятых, а также безработных, учитывая национальное законодательство и правила и национальную практику относительно условий труда и трудовой жизни и условий занятости, указывают на недостатки и нарушения в таких условиях и представляют предложения относительно средств их исправления;

с) предоставляют свои услуги предпринимателям и трудящимся и их соответствующим организациям, в соответствии с национальным законодательством или правилами или практикой, с целью содействия – на национальном, региональном и местном уровнях, а также на уровне различных секторов экономической деятельности – эффективным консультациям и сотрудничеству между государственными органами власти и учреждениями и организациями предпринимателей и трудящихся, а также между такими организациями;

д) предоставляют предпринимателям и трудящимся и их соответствующим организациям, по их просьбе, технические советы.

ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ от 17 марта 2004 г. N 2

О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

(в ред. Постановлений Пленума Верховного Суда РФ
от 28.12.2006 N 63, от 28.09.2010 N 22)

(извлечение)

В связи с вопросами, возникшими у судов при применении Трудового кодекса Российской Федерации, введенного в действие с 1 февраля 2002 года, Пленум Верховного Суда Российской Федерации в целях обеспечения правильного применения положений названного кодекса при разрешении трудовых споров постановляет дать судам следующие разъяснения:

*Подведомственность и подсудность трудовых дел.
Общие правила разрешения судами трудовых споров.*

1. В силу пункта 1 части 1 статьи 22 ГПК РФ и статей 382, 391 Трудового кодекса РФ (далее – Кодекс, ТК РФ) дела по спорам, возникшим из трудовых правоотношений, подведомственны судам общей юрисдикции.

Учитывая это, при принятии искового заявления судьбе необходимо определить, вытекает ли спор из трудовых правоотношений, т.е. из таких отношений, которые основаны на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (статья 15 ТК РФ), а также подсудно ли дело данному суду.

Если возник спор по поводу неисполнения либо ненадлежащего исполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер (например, о предоставлении жилого помещения, о выплате работнику суммы на приобретение жилого помещения), то, несмотря на то, что эти условия включены в содержание трудового договора, они по своему характеру являются гражданско-правовыми обязательствами работодателя и, следовательно, подсудность такого спора (районному суду или мировому судье) следует определять исходя из общих правил определения подсудности дел, установленных статьями 23–24 ГПК РФ.

Дела о признании забастовки незаконной подсудны верховным судам республик, краевым, областным судам, судам городов федерального значения, судам автономной области и автономных округов (часть четвертая статьи 413 ТК РФ).

2. Учитывая, что статья 46 Конституции Российской Федерации гарантирует каждому право на судебную защиту и Кодекс не содержит положений об обязательности предварительного внесудебного порядка разрешения трудового спора комиссией по трудовым спорам, лицо, считающее, что его права нарушены, по собственному усмотрению выбирает способ разрешения индивидуального трудового спора и вправе либо первоначально обратиться в комиссию по трудовым спорам (кроме дел, которые рассматриваются непосредственно судом), а в случае несогласия с ее решением – в суд в десятидневный срок со дня вручения ему копии решения комиссии, либо сразу обратиться в суд (статья 382, часть вторая статьи 390, статья 391 ТК РФ).

Если индивидуальный трудовой спор не рассмотрен комиссией по трудовым спорам в десятидневный срок со дня подачи работником заявления, он вправе перенести его рассмотрение в суд (часть вторая статьи 387, часть первая статьи 390 ТК РФ).

3. Заявление работника о восстановлении на работе подается в районный суд в месячный срок со дня вручения ему копии приказа об увольнении или со дня выдачи трудовой книжки, либо со дня, когда работник отказался от получения приказа об увольнении или трудовой книжки, а о разрешении иного индивидуального трудового спора – в трехмесячный срок со дня, когда работник узнал или должен был узнать о нарушении своего права (часть первая статьи 392 ТК РФ, статья 24 ГПК РФ).

4. По смыслу подпункта 1 пункта 1 статьи 333.36 части второй Налогового кодекса Российской Федерации и статьи 393 ТК РФ работники при обращении в суд с исками о восстановлении на работе, взыскании заработной платы (денежного содержания) и иными требованиями, вытекающими из трудовых отношений, в том числе по поводу невыполнения либо ненадлежащего выполнения условий трудового договора, носящих гражданско-правовой характер, освобождаются от уплаты судебных расходов.

5. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотивам пропуска без уважительных причин срока обращения в суд (часть первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 390 ТК РФ), так как Кодекс не предусматривает такой возможности. Не является препятствием к возбуждению трудового дела в суде и решение комиссии по трудовым спорам об отказе в удовлетворении требования работника в связи с пропуском срока на его предъявление.

Исходя из содержания абзаца первого части 6 статьи 152 ГПК РФ, а также части 1 статьи 12 ГПК РФ, согласно которой правосудие по гражданским делам осуществляется на основе состязательности и равноправия сторон, вопрос о пропуске истцом срока обращения в суд может разрешаться судом при условии, если об этом заявлено ответчиком.

При подготовке дела к судебному разбирательству необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью 6 статьи 152 ГПК РФ возражение ответчика относительно пропуска истцом без уважительных причин срока обращения в суд за разрешением индивидуального трудового спора может быть рассмотрено судьей в предварительном судебном заседании. Признав причины пропуска срока уважительными, судья вправе восстановить этот срок (часть третья статьи 390 и часть

третья статьи 392 ТК РФ). Установив, что срок обращения в суд пропущен без уважительных причин, судья принимает решение об отказе в иске именно по этому основанию без исследования иных фактических обстоятельств по делу (абзац второй части 6 статьи 152 ГПК РФ).

Если же ответчиком сделано заявление о пропуске истцом срока обращения в суд (части первая и вторая статьи 392 ТК РФ) или срока на обжалование решения комиссии по трудовым спорам (часть вторая статьи 390 ТК РФ) после назначения дела к судебному разбирательству (статья 153 ГПК РФ), оно рассматривается судом в ходе судебного разбирательства.

В качестве уважительных причин пропуска срока обращения в суд могут расцениваться обстоятельства, препятствовавшие данному работнику своевременно обратиться с иском в суд за разрешением индивидуального трудового спора (например, болезнь истца, нахождение его в командировке, невозможность обращения в суд вследствие непреодолимой силы, необходимость осуществления ухода за тяжелобольными членами семьи).

6. В целях наиболее быстрого разрешения возникшего трудового спора и восстановления нарушенных или оспариваемых прав истца без рассмотрения судом дела по существу судье необходимо принимать меры к примирению сторон (статьи 150, 152, 165, 172 и 173 ГПК РФ).

7. Обратить внимание судов на необходимость строгого соблюдения установленных статьей 154 ГПК РФ сроков рассмотрения трудовых дел. При этом следует иметь в виду, что дела о восстановлении на работе должны быть рассмотрены судом до истечения месяца, а дела по другим трудовым спорам – до истечения двух месяцев со дня поступления заявления в суд. В указанные сроки включается в том числе и время, необходимое для подготовки дела к судебному разбирательству (глава 14 ГПК РФ).

Вместе с тем в силу части 3 статьи 152 ГПК РФ по сложным делам с учетом мнения сторон судья может назначить срок проведения предварительного судебного заседания, выходящий за пределы указанных выше сроков.

8. При разрешении трудовых споров судам следует иметь в виду, что в соответствии со статьей 11 ТК РФ нормы этого Кодекса распространяются на всех работников, находящихся в трудовых отношениях с работодателем, и соответственно подлежат обязательному применению всеми работодателями (юридическими или физическими лицами) независимо от их организационно-правовых форм и форм собственности.

Трудовой кодекс РФ не распространяется на военнослужащих при исполнении ими обязанностей военной службы, членов советов директоров (наблюдательных советов) организаций (за исключением лиц, заключивших с данной организацией трудовой договор), лиц, работающих на основании договоров гражданско-правового характера, других лиц, если это установлено федеральным законом, кроме случаев, когда вышеуказанные лица в установленном Кодексом порядке одновременно не выступают в качестве работодателей или их представителей (часть восьмая статьи 11 ТК РФ).

Если между сторонами заключен договор гражданско-правового характера, однако в ходе судебного разбирательства будет установлено, что этим договором фактически регулируются трудовые отношения между работником и работодателем, к таким отношениям в силу части четвертой статьи 11 ТК РФ должны применяться положения трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права.

9. При рассмотрении трудовых дел суду следует учитывать, что в силу частей 1 и 4 статьи 15, статьи 120 Конституции РФ, статьи 5 ТК РФ, части 1 статьи 11 ГПК РФ суд обязан разрешать дела на основании Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, других федеральных законов, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, а также на основании общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации, являющихся составной частью ее правовой системы.

Если суд при разрешении трудового спора установит, что нормативный правовой акт, подлежащий применению, не соответствует нормативному правовому акту, имеющему большую юридическую силу, он принимает решение в соответствии с нормативным правовым актом, имеющим наибольшую юридическую силу (часть 2 статьи 120 Конституции РФ, часть 2 статьи 11 ГПК РФ, статья 5 ТК РФ). При этом необходимо иметь в виду, что если международным договором Российской Федерации, регулирующим трудовые отношения, установлены иные правила, чем предусмотренные трудовым законодательством и иными актами, содержащими нормы трудового права, то суд применяет правила международного договора (часть 4 статьи 15 Конституции РФ, часть вторая статьи 10 ТК РФ, часть 4 статьи 11 ГПК РФ).

При разрешении трудовых споров судам необходимо учитывать разъяснения Пленума Верховного Суда РФ, данные в Постановлениях от 31 октября 1995 г. N 8 «О некоторых вопросах применения судами Конституции Российской Федерации при осуществлении правосудия»

и от 10 октября 2003 г. N 5 «О применении судами общей юрисдикции общепризнанных принципов и норм международного права и международных договоров Российской Федерации».

Заключение трудового договора

10. При рассмотрении споров, связанных с отказом в приеме на работу, необходимо иметь в виду, что труд свободен и каждый имеет право свободно распоряжаться своими способностями к труду, выбирать род деятельности и профессию, а также иметь равные возможности при заключении трудового договора без какой-либо дискриминации, т.е. какого бы то ни было прямого или косвенного ограничения прав или установления прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, за исключением случаев, предусмотренных федеральным законом (статьи 19, 37 Конституции РФ, статьи 2, 3, 64 Кодекса, статья 1 Конвенции МОТ N 111 1958 г. о дискриминации в области труда и занятий, ратифицированной Указом Президиума Верховного Совета СССР от 31 января 1961 г.).

Между тем при рассмотрении дел данной категории в целях оптимального согласования интересов работодателя и лица, желающего заключить трудовой договор, и с учетом того, что исходя из содержания статьи 8, части 1 статьи 34, частей 1 и 2 статьи 35 Конституции РФ и абзаца второго части первой статьи 22 Кодекса работодатель в целях эффективной экономической деятельности и рационального управления имуществом самостоятельно, под свою ответственность принимает необходимые кадровые решения (подбор, расстановка, увольнение персонала) и заключение трудового договора с конкретным лицом, ищущим работу, является правом, а не обязанностью работодателя, а также того, что Кодекс не содержит норм, обязывающих работодателя заполнять вакантные должности или работы немедленно по мере их возникновения, необходимо проверить, делалось ли работодателем предложение об имеющихся у него вакансиях (например, сообщение о вакансиях передано в органы службы занятости, помещено в газете, объявлено по радио, оглашено во время выступлений перед выпускниками учебных заведений, размещено на доске объявлений), велись ли переговоры о приеме на работу с данным лицом и по каким основаниям ему было отказано в заключении трудового договора.

При этом необходимо учитывать, что запрещается отказывать в заключении трудового договора по обстоятельствам, носящим дискриминационный характер, в том числе женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей (части вторая и третья статьи 64 Кодекса); работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы (часть четвертая статьи 64 Кодекса).

Поскольку действующее законодательство содержит лишь примерный перечень причин, по которым работодатель не вправе отказать в приеме на работу лицу, ищущему работу, вопрос о том, имела ли место дискриминация при отказе в заключении трудового договора, решается судом при рассмотрении конкретного дела.

Если судом будет установлено, что работодатель отказал в приеме на работу по обстоятельствам, связанным с деловыми качествами данного работника, такой отказ является обоснованным.

Под деловыми качествами работника следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли).

Кроме того, работодатель вправе предъявить к лицу, претендующему на вакантную должность или работу, и иные требования, обязательные для заключения трудового договора в силу прямого предписания федерального закона, либо которые необходимы в дополнение к типовым или типичным профессионально-квалификационным требованиям в силу специфики той или иной работы (например, владение одним или несколькими иностранными языками, способность работать на компьютере).

11. Обратить внимание судов на то, что отказ работодателя в заключении трудового договора с лицом, являющимся гражданином Российской Федерации, по мотиву отсутствия у него регистрации по месту жительства, пребывания или по месту нахождения работодателя является незаконным, поскольку нарушает право граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор места пребывания и жительства, гарантированное Конституцией РФ (часть 1 статьи 27), Законом Российской Федерации от 25 июня 1993 г. N 5242-1 «О праве граждан Российской Федерации на свободу передвижения, выбор ме-

ста пребывания и жительства в пределах Российской Федерации», а также противоречит части второй статьи 64 ТК РФ, запрещающей ограничивать права или устанавливать какие-либо преимущества при заключении трудового договора по указанному основанию.

12. Судам необходимо иметь в виду, что трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах (если трудовым законодательством или иным нормативным правовым актом, содержащим нормы трудового права, не предусмотрено составление трудовых договоров в большем количестве экземпляров), каждый из которых подписывается сторонами (части первая, третья статьи 67 ТК РФ). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, содержание которого должно соответствовать условиям заключенного трудового договора (часть первая статьи 68 ТК РФ). Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу должен быть объявлен работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы (часть вторая статьи 68 ТК РФ).

Если трудовой договор не был оформлен надлежащим образом, однако работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного представителя, то трудовой договор считается заключенным и работодатель или его уполномоченный представитель обязан не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе оформить трудовой договор в письменной форме (часть вторая статьи 67 ТК РФ). При этом следует иметь в виду, что представителем работодателя в указанном случае является лицо, которое в соответствии с законом, иными нормативными правовыми актами, учредительными документами юридического лица (организации) либо локальными нормативными актами или в силу заключенного с этим лицом трудового договора наделено полномочиями по найму работников, поскольку именно в этом случае при фактическом допущении работника к работе с ведома или по поручению такого лица возникают трудовые отношения (статья 16 ТК РФ) и на работодателя может быть возложена обязанность оформить трудовой договор с этим работником надлежащим образом.

13. Решая вопрос об обоснованности заключения с работником срочного трудового договора, следует учитывать, что такой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, в частности в случаях, предусмотренных частью первой статьи 59 ТК РФ, а также в других случаях, установленных Кодексом или иными федеральными законами (часть вторая статьи 58, часть первая статьи 59 ТК РФ).

В соответствии с частью второй статьи 58 ТК РФ в случаях, предусмотренных частью второй статьи 59 Кодекса, срочный трудовой договор может заключаться без учета характера предстоящей работы и условий ее выполнения. При этом необходимо иметь в виду, что такой договор может быть признан правомерным, если имелось соглашение сторон (часть вторая статьи 59 ТК РФ), т.е. если он заключен на основе добровольного согласия работника и работодателя.

Если судом при разрешении спора о правомерности заключения срочного трудового договора будет установлено, что он заключен работником вынужденно, суд применяет правила договора, заключенного на неопределенный срок.

14. В соответствии с частью первой статьи 58 ТК РФ срочный трудовой договор может быть заключен на срок не более пяти лет, если более длительный срок не установлен Кодексом или иными федеральными законами.

При заключении срочного трудового договора с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы (абзац седьмой части первой статьи 59 ТК РФ), срок трудового договора определяется сроком, на который создана такая организация. Поэтому прекращение трудового договора с указанными работниками по основанию истечения срока трудового договора может быть произведено, если данная организация действительно прекращает свою деятельность в связи с истечением срока, на который она была создана, или достижением цели, ради которой она создана, без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам (статья 61 ГК РФ).

Если срочный трудовой договор был заключен для выполнения определенной работы в случаях, когда ее завершение не может быть определено конкретной датой (абзац восьмой части первой статьи 59 ТК РФ), такой договор в силу части второй статьи 79 Кодекса прекращается по завершении этой работы.

При установлении в ходе судебного разбирательства факта многократности заключения срочных трудовых договоров на непродолжительный срок для выполнения одной и той же трудовой функции суд вправе с учетом обстоятельств каждого дела признать трудовой договор заключенным на неопределенный срок.

15. При рассмотрении споров работников, с которыми были заключены срочные трудовые договоры на срок до двух месяцев либо на время выполнения сезонных работ, необходимо учитывать особен-

ности регулирования отношений по этим договорам, установленные главами 45–46 Кодекса. В частности, при приеме на работу на срок до двух месяцев работникам не может быть установлено испытание (статья 289 ТК РФ); в случае досрочного расторжения трудового договора указанные работники, а также работники, занятые на сезонных работах, обязаны в письменной форме предупредить об этом работодателя за три календарных дня (часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ); на работодателя возложена обязанность предупредить о предстоящем увольнении в связи с ликвидацией организации, сокращением численности или штата работников в письменной форме под роспись: работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, – не менее чем за три календарных дня (часть вторая статьи 292 ТК РФ), а работников, занятых на сезонных работах, – не менее чем за семь календарных дней (часть вторая статьи 296 ТК РФ).

Изменение трудового договора

16. В соответствии со статьями 60 и 72.1 ТК РФ работодатель не вправе требовать от работника выполнения работы, не обусловленной трудовым договором, кроме случаев, предусмотренных Кодексом и иными федеральными законами, а также переводить работника на другую работу (постоянную или временную) без его письменного согласия, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 Кодекса.

Переводом на другую работу следует считать постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 ТК РФ).

Под структурными подразделениями следует понимать как филиалы, представительства, так и отделы, цеха, участки и т.д., а под другой местностью – местность за пределами административно-территориальных границ соответствующего населенного пункта.

17. При применении частей второй и третьей статьи 72.2 Кодекса, допускающих временный перевод работника на другую работу без его согласия, судам следует иметь в виду, что обязанность доказать наличие обстоятельств, с которыми закон связывает возможность такого перевода, возлагается на работодателя.

18. Судам необходимо учитывать, что в соответствии с частями первой и четвертой статьи 72.1, частью первой статьи 72.2 Кодекса ра-

ботник может быть временно переведен на другую работу лишь у того же работодателя, с которым он состоит в трудовых отношениях, и работа не должна быть противопоказана ему по состоянию здоровья.

Если при переводе на другую работу в случае простоя, необходимости предотвращения уничтожения или порчи имущества либо замещения временно отсутствующего работника работник должен будет выполнять работу более низкой квалификации, то такой перевод в силу части третьей статьи 72.2 Кодекса возможен лишь с письменного согласия работника.

19. При разрешении дел, связанных с переводом на другую работу, необходимо иметь в виду, что отказ от выполнения работы при переводе, совершенном с соблюдением закона, признается нарушением трудовой дисциплины, а невыход на работу – прогулом.

При этом следует учитывать, что в силу абзаца пятого части первой статьи 219, части седьмой статьи 220 Кодекса работник не может быть подвергнут дисциплинарному взысканию за отказ от выполнения работ в случае возникновения опасности для его жизни и здоровья вследствие нарушения требований охраны труда, за исключением случаев, предусмотренных федеральными законами, до устранения такой опасности либо от выполнения тяжелых работ и работ с вредными и (или) опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором. Поскольку Кодекс не содержит норм, запрещающих работнику воспользоваться названным правом и тогда, когда выполнение таких работ вызвано переводом по основаниям, указанным в статье 72.2 Кодекса, отказ работника от временного перевода на другую работу в порядке статьи 72.2 Кодекса по указанным выше причинам является обоснованным.

*Расторжение трудового договора по соглашению сторон
(пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ),
вследствие отказа работника от продолжения работы в связи
с изменением определенных сторонами условий трудового договора
(пункт 7 части первой статьи 77 ТК РФ), по инициативе работника
(пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ).*

20. При рассмотрении споров, связанных с прекращением трудового договора по соглашению сторон (пункт 1 части первой статьи 77, статья 78 ТК РФ), судам следует учитывать, что в соответствии со статьей 78 Кодекса при достижении договоренности между работником и работодателем трудовой договор, заключенный на неопределенный срок, или срочный трудовой договор может быть расторгнут в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулиро-

вание договоренности относительно срока и основания увольнения возможно лишь при взаимном согласии работодателя и работника.

21. Разрешая дела о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми был прекращен по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора), либо о признании незаконным изменения определенных сторонами условий трудового договора при продолжении работником работы без изменения трудовой функции (статья 74 ТК РФ), необходимо учитывать, что исходя из статьи 56 ГПК РФ работодатель обязан, в частности, представить доказательства, подтверждающие, что изменение определенных сторонами условий трудового договора явилось следствием изменений организационных или технологических условий труда, например изменений в технике и технологии производства, совершенствования рабочих мест на основе их аттестации, структурной реорганизации производства, и не ухудшало положения работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. При отсутствии таких доказательств прекращение трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 Кодекса или изменение определенных сторонами условий трудового договора не может быть признано законным.

22. При рассмотрении споров о расторжении по инициативе работника трудового договора, заключенного на неопределенный срок, а также срочного трудового договора (пункт 3 части первой статьи 77, статья 80 ТК РФ) судам необходимо иметь в виду следующее:

а) расторжение трудового договора по инициативе работника допустимо в случае, когда подача заявления об увольнении являлась добровольным его волеизъявлением. Если истец утверждает, что работодатель вынудил его подать заявление об увольнении по собственному желанию, то это обстоятельство подлежит проверке и обязанность доказать его возлагается на работника;

б) трудовой договор может быть расторгнут по инициативе работника и до истечения двухнедельного срока предупреждения об увольнении по соглашению между работником и работодателем.

Если заявление работника обусловлено невозможностью продолжения им работы (зачисление в образовательное учреждение, выход на пенсию либо наличие иных уважительных причин, в силу которых работник не может продолжать работу, например направление мужа (жены) на работу за границу, к новому месту службы), а также в случаях установленного нарушения работодателем трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового

права, локальных нормативных актов, условий коллективного договора, соглашения или трудового договора, работодатель обязан расторгнуть трудовой договор в срок, указанный в заявлении работника. При этом необходимо иметь в виду, что названные нарушения могут быть установлены, в частности, органами, осуществляющими государственный надзор и контроль за соблюдением трудового законодательства, профессиональными союзами, комиссиями по трудовым спорам, судом;

в) исходя из содержания части четвертой статьи 80 и части четвертой статьи 127 ТК РФ работник, предупредивший работодателя о расторжении трудового договора, вправе до истечения срока предупреждения (а при предоставлении отпуска с последующим увольнением – до дня начала отпуска) отозвать свое заявление, и увольнение в этом случае не производится при условии, что на его место в письменной форме не приглашен другой работник, которому в соответствии с Кодексом и иными федеральными законами не может быть отказано в заключении трудового договора (например, в силу части четвертой статьи 64 ТК РФ запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы). Если по истечении срока предупреждения трудовой договор не был расторгнут и работник не настаивает на увольнении, действие трудового договора считается продолженным (часть шестая статьи 80 ТК РФ).

Гарантии работникам при расторжении трудового договора по инициативе работодателя

23. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, трудовой договор с которым расторгнут по инициативе работодателя, обязанность доказать наличие законного основания увольнения и соблюдение установленного порядка увольнения возлагается на работодателя. При этом необходимо иметь в виду, что:

а) не допускается увольнение работника (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (часть шестая статьи 81 ТК РФ); беременных женщин (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), а также женщин, имеющих детей в возрасте до трех лет, одиноких матерей, воспитывающих ребенка в возрасте до четырнадцати лет (ребенка-инвалида – до восемнадцати лет), дру-

гих лиц, воспитывающих указанных детей без матери, за исключением увольнения по основаниям, предусмотренным пунктами 1, 5 – 8, 10 или 11 части первой статьи 81 или пунктом 2 статьи 336 ТК РФ (статья 261 ТК РФ);

б) расторжение трудового договора с работниками в возрасте до восемнадцати лет (за исключением случая ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) помимо соблюдения общего порядка увольнения допускается только с согласия соответствующей государственной инспекции труда и комиссии по делам несовершеннолетних и защите их прав (статья 269 ТК РФ);

в) увольнение работников, являющихся членами профсоюза, по основаниям, предусмотренным пунктами 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса, производится с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации в соответствии со статьей 373 Кодекса (часть вторая статьи 82 ТК РФ). При этом исходя из содержания части второй статьи 373 Кодекса увольнение по указанным основаниям может быть произведено без учета мнения выборного органа первичной профсоюзной организации, если он не представит такое мнение в течение семи рабочих дней со дня получения от работодателя проекта приказа и копий документов, а также в случае если он представит свое мнение в установленный срок, но не мотивирует его, т.е. не обоснует свою позицию по вопросу увольнения данного работника;

г) представители работников, участвующие в коллективных переговорах, в период их ведения не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия органа, уполномочившего их на представительство, кроме случаев расторжения трудового договора за совершение проступка, за который в соответствии с Кодексом, иными федеральными законами предусмотрено увольнение с работы (часть третья статьи 39 ТК РФ);

д) участвующие в разрешении коллективного трудового спора представители работников, их объединений в период разрешения коллективного трудового спора не могут быть уволены по инициативе работодателя без предварительного согласия уполномочившего их на представительство органа (часть вторая статьи 405 ТК РФ).

24. В случаях, когда участие выборного профсоюзного органа при рассмотрении вопросов, связанных с расторжением трудового договора по инициативе работодателя, является обязательным, работодателю надлежит, в частности, представить доказательства того, что:

а) при увольнении работника по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса (сокращение численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя) были соблюдены сроки уведомления, установленные частью первой статьи 82 Кодекса, выборного органа первичной профсоюзной организации о предстоящем сокращении численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя, а также обязательная письменная форма такого уведомления;

б) при расторжении трудового договора с работником вследствие его недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации, в состав аттестационной комиссии при проведении аттестации, которая послужила основанием для увольнения работника по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса, входил представитель выборного органа соответствующей первичной профсоюзной организации (часть третья статьи 82 ТК РФ);

в) в случае увольнения работника, являющегося членом профсоюза, по пункту 2, 3 или 5 части первой статьи 81 Кодекса проект приказа, а также копии документов, являющихся основанием для принятия указанного решения, направлялись в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации; работодатель провел дополнительные консультации с выборным органом первичной профсоюзной организации в тех случаях, когда выборный орган первичной профсоюзной организации выразил несогласие с предполагаемым увольнением работника; был соблюден месячный срок для расторжения трудового договора, исчисляемый со дня получения работодателем мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации (статья 373 ТК РФ).

Решая вопрос о законности увольнения в тех случаях, когда оно произведено с согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа, необходимо иметь в виду, что работодатель, в частности, должен представить доказательства того, что профсоюзный орган дал согласие по тем основаниям, которые были указаны работодателем при обращении в профсоюзный орган, а затем в приказе об увольнении.

25. Судам необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью пятой статьи 373 ТК РФ работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор не позднее одного месяца со дня получения мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации и в указанный период не засчитываются периоды временной нетрудоспособности работника, пребывания его в отпуске и другие периоды отсутствия работника, когда за ним сохраняется место работы (должность).

Учитывая, что Кодекс не установил срок, в течение которого работодатель вправе расторгнуть трудовой договор с работником, согласие на увольнение которого дано вышестоящим выборным профсоюзным органом, судам применительно к правилам части пятой статьи 373 Кодекса следует исходить из того, что увольнение также может быть произведено не позднее одного месяца со дня получения согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа на увольнение.

26. В случае несоблюдения работодателем требований закона о предварительном (до издания приказа) получении согласия соответствующего вышестоящего выборного профсоюзного органа на расторжение трудового договора либо об обращении в выборный орган соответствующей первичной профсоюзной организации за получением мотивированного мнения профсоюзного органа о возможном расторжении трудового договора с работником, когда это является обязательным, увольнение работника является незаконным и он подлежит восстановлению на работе.

27. При рассмотрении дел о восстановлении на работе следует иметь в виду, что при реализации гарантий, предоставляемых Кодексом работникам в случае расторжения с ними трудового договора, должен соблюдаться общеправовой принцип недопустимости злоупотребления правом, в том числе и со стороны работников. В частности, недопустимо сокрытие работником временной нетрудоспособности на время его увольнения с работы либо того обстоятельства, что он является членом профессионального союза или руководителем (его заместителем) выборного коллегиального органа первичной профсоюзной организации, выборного коллегиального органа профсоюзной организации структурного подразделения организации (не ниже цехового и приравненного к нему), не освобожденным от основной работы, когда решение вопроса об увольнении должно производиться с соблюдением процедуры учета мотивированного мнения выборного органа первичной профсоюзной организации либо соответственно с предварительного согласия вышестоящего выборного профсоюзного органа.

При установлении судом факта злоупотребления работником правом суд может отказать в удовлетворении его иска о восстановлении на работе (изменив при этом по просьбе работника, уволенного в период временной нетрудоспособности, дату увольнения), поскольку в указанном случае работодатель не должен отвечать за неблагоприятные последствия, наступившие вследствие недобросовестных действий со стороны работника.

*Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
(статья 81 ТК РФ) и по пункту 2 статьи 278 ТК РФ.
Дисциплинарные взыскания*

28. Обстоятельством, имеющим значение для правильного разрешения исков о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут в связи с ликвидацией организации либо прекращением деятельности индивидуальным предпринимателем (пункт 1 части первой статьи 81 ТК РФ), обязанность доказать которое возлагается на ответчика, в частности, является действительное прекращение деятельности организации или индивидуальным предпринимателем.

Основанием для увольнения работников по пункту 1 части первой статьи 81 Кодекса может служить решение о ликвидации юридического лица, т.е. решение о прекращении его деятельности без перехода прав и обязанностей в порядке правопреемства к другим лицам, принятое в установленном законом порядке (статья 61 ГК РФ).

Если работодателем являлось физическое лицо, зарегистрированное в качестве индивидуального предпринимателя, то трудовой договор с работником может быть расторгнут по пункту 1 части первой статьи 81 Кодекса, в частности, когда прекращается деятельность индивидуальным предпринимателем на основании им самим принятого решения, вследствие признания его несостоятельным (банкротом) по решению суда (пункт 1 статьи 25 ГК РФ), в связи с истечением срока действия свидетельства о государственной регистрации, отказа в продлении лицензии на определенные виды деятельности.

Под прекращением деятельности работодателя – физического лица, не имевшего статуса индивидуального предпринимателя, следует понимать фактическое прекращение таким работодателем своей деятельности.

29. В соответствии с частью третьей статьи 81 Кодекса увольнение работника в связи с сокращением численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. Судам следует иметь в виду, что работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. При решении вопроса о переводе работника на другую работу необходимо также учитывать реальную возможность работника выполнять предлагаемую ему работу с учетом его образования, квалификации, опыта работы.

При этом необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 2 части первой статьи 81 Кодекса возможно при условии, что он не имел преимущественного права на оставление на работе (статья 179 ТК РФ) и был предупрежден персонально и под роспись не менее чем за два месяца о предстоящем увольнении (часть вторая статьи 180 ТК РФ).

30. При рассмотрении дел о восстановлении в должности гражданских служащих, уволенных в связи с ликвидацией государственного органа или сокращением должностей гражданской службы, следует руководствоваться положениями статей 31, 33 и 38 Федерального закона от 27 июля 2004 г. N 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

При этом необходимо иметь в виду, что исходя из статьи 73 названного Федерального закона Трудовой кодекс РФ, другие федеральные законы, иные нормативные правовые акты Российской Федерации, а также законы и иные нормативные правовые акты субъектов Российской Федерации, содержащие нормы трудового права, могут применяться к отношениям, связанным с гражданской службой, в части, не урегулированной Федеральным законом «О государственной гражданской службе Российской Федерации».

31. В силу пункта 3 части первой и части второй статьи 81 ТК РФ увольнение по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса допустимо при условии, что несоответствие работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие его недостаточной квалификации подтверждено результатами аттестации, проведенной в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Учитывая это, работодатель не вправе расторгнуть трудовой договор с работником по названному основанию, если в отношении этого работника аттестация не проводилась либо аттестационная комиссия пришла к выводу о соответствии работника занимаемой должности или выполняемой работе. При этом выводы аттестационной комиссии о деловых качествах работника подлежат оценке в совокупности с другими доказательствами по делу.

Если работник был уволен по пункту 3 части первой статьи 81 Кодекса, то работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник отказался от перевода на другую работу либо работодатель не имел возможности (например, в связи с

отсутствием вакантных должностей или работ) перевести работника с его согласия на другую имеющуюся у этого работодателя работу (часть третья статьи 81 ТК РФ).

32. Судам необходимо иметь в виду, что увольнение по пункту 4 части первой статьи 81 Кодекса в связи со сменой собственника имущества организации допустимо лишь в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера.

При этом следует учитывать, что расторжение трудового договора по названному основанию возможно лишь в случае смены собственника имущества организации в целом. Указанные лица не могут быть уволены по пункту 4 части первой статьи 81 Кодекса при изменении подведомственности (подчиненности) организации, если при этом не произошла смена собственника имущества организации.

Под сменой собственника имущества организации следует понимать переход (передачу) права собственности на имущество организации от одного лица к другому лицу или другим лицам, в частности при приватизации государственного или муниципального имущества, т.е. при отчуждении имущества, находящегося в собственности Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, муниципальных образований, в собственность физических и (или) юридических лиц (статья 1 Федерального закона от 21 декабря 2001 г. N 178-ФЗ «О приватизации государственного и муниципального имущества», статья 217 ГК РФ); при обращении имущества, находящегося в собственности организации, в государственную собственность (последний абзац пункта 2 статьи 235 ГК РФ); при передаче государственных предприятий в муниципальную собственность и наоборот; при передаче федерального государственного предприятия в собственность субъекта Российской Федерации и наоборот.

Поскольку в соответствии с пунктом 1 статьи 66 и пунктом 3 статьи 213 ГК РФ собственником имущества, созданного за счет вкладов учредителей (участников) хозяйственных товариществ и обществ, а также произведенного и приобретенного хозяйственными товариществами или обществами в процессе их деятельности, является общество или товарищество, а участники в силу абзаца второго пункта 2 статьи 48 ГК РФ имеют лишь обязательственные права в отношении таких юридических лиц (например, участвовать в управлении делами товарищества или общества, принимать участие в распределении прибыли), изменение состава участников (акционеров) не может служить основанием для прекращения трудового договора по пункту 4 части первой статьи 81 ТК РФ с лицами, перечисленными в этой норме, так

как в этом случае собственником имущества хозяйственного товарищества или общества по-прежнему остается само товарищество или общество и смены собственника имущества не происходит.

33. При разрешении споров лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, следует учитывать, что работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по данному основанию при условии, что к работнику ранее было применено дисциплинарное взыскание и на момент повторного неисполнения им без уважительных причин трудовых обязанностей оно не снято и не погашено.

Применение к работнику нового дисциплинарного взыскания, в том числе и увольнение по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, допустимо также, если неисполнение или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей продолжалось, несмотря на наложение дисциплинарного взыскания.

При этом необходимо иметь в виду, что работодатель вправе применить к работнику дисциплинарное взыскание и тогда, когда он до совершения проступка подал заявление о расторжении трудового договора по своей инициативе, поскольку трудовые отношения в данном случае прекращаются лишь по истечении срока предупреждения об увольнении.

Если судом будет установлено, что дисциплинарное взыскание наложено с нарушением закона, этот вывод должен быть мотивирован в решении со ссылкой на конкретные нормы законодательства, которые нарушены.

34. По делам о восстановлении на работе лиц, уволенных по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, на ответчике лежит обязанность представить доказательства, свидетельствующие о том, что:

1) совершенное работником нарушение, явившееся поводом к увольнению, в действительности имело место и могло являться основанием для расторжения трудового договора;

2) работодателем были соблюдены предусмотренные частями третьей и четвертой статьи 193 ТК РФ сроки для применения дисциплинарного взыскания.

При этом следует иметь в виду, что:

а) месячный срок для наложения дисциплинарного взыскания необходимо исчислять со дня обнаружения проступка;

б) днем обнаружения проступка, с которого начинается течение месячного срока, считается день, когда лицу, которому по работе (службе) подчинен работник, стало известно о совершении проступка, независимо от того, надлено ли оно правом наложения дисциплинарных взысканий;

в) в месячный срок для применения дисциплинарного взыскания не засчитывается время болезни работника, пребывания его в отпуске, а также время, необходимое на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работников (часть третья статьи 193 ТК РФ); отсутствие работника на работе по иным основаниям, в том числе и в связи с использованием дней отдыха (отгулов) независимо от их продолжительности (например, при вахтовом методе организации работ), не прерывает течение указанного срока;

г) к отпуску, прерывающему течение месячного срока, следует относить все отпуска, предоставляемые работодателем в соответствии с действующим законодательством, в том числе ежегодные (основные и дополнительные) отпуска, отпуска в связи с обучением в учебных заведениях, отпуска без сохранения заработной платы.

35. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 5 части первой статьи 81 Кодекса, или об оспаривании дисциплинарного взыскания следует учитывать, что неисполнением работником без уважительных причин является неисполнение трудовых обязанностей или ненадлежащее исполнение по вине работника возложенных на него трудовых обязанностей (нарушение требований законодательства, обязательств по трудовому договору, правил внутреннего трудового распорядка, должностных инструкций, положений, приказов работодателя, технических правил и т.п.).

К таким нарушениям, в частности, относятся:

а) отсутствие работника без уважительных причин на работе либо рабочем месте.

При этом необходимо иметь в виду, что если в трудовом договоре, заключенном с работником, либо локальном нормативном акте работодателя (приказе, графике и т.п.) не оговорено конкретное рабочее место этого работника, то в случае возникновения спора по вопросу о том, где работник обязан находиться при исполнении своих трудовых обязанностей, следует исходить из того, что в силу части шестой статьи 209 Кодекса рабочим местом является место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя;

б) отказ работника без уважительных причин от выполнения трудовых обязанностей в связи с изменением в установленном порядке норм труда (статья 162 ТК РФ), так как в силу трудового договора работник обязан выполнять определенную этим договором трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (статья 56 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что отказ от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора не является нарушением трудовой дисциплины, а служит основанием для прекращения трудового договора по пункту 7 части первой статьи 77 ТК РФ с соблюдением порядка, предусмотренного статьей 74 Кодекса;

в) отказ или уклонение без уважительных причин от медицинского освидетельствования работников некоторых профессий, а также отказ работника от прохождения в рабочее время специального обучения и сдачи экзаменов по охране труда, технике безопасности и правилам эксплуатации, если это является обязательным условием допуска к работе.

36. При разрешении споров, возникающих в связи с применением мер дисциплинарного взыскания к работникам, отказавшимся от заключения письменного договора о полной материальной ответственности за недостачу вверенного работникам имущества (статья 244 ТК РФ), в случае, когда он не был одновременно заключен с трудовым договором, необходимо исходить из следующего.

Если выполнение обязанностей по обслуживанию материальных ценностей является основной трудовой функцией работника, что оговорено при приеме на работу, и в соответствии с действующим законодательством с ним может быть заключен договор о полной материальной ответственности, о чем работник знал, отказ от заключения такого договора следует рассматривать как неисполнение трудовых обязанностей со всеми вытекающими из этого последствиями.

Если же необходимость заключить договор о полной материальной ответственности возникла после заключения с работником трудового договора и обусловлена тем, что в связи с изменением действующего законодательства занимаемая им должность или выполняемая работа отнесена к перечню должностей и работ, замещаемых или выполняемых работниками, с которыми работодатель может заключать письменные договоры о полной материальной ответственности, однако работник отказывается заключить такой договор, работодатель в силу части третьей статьи 74 Кодекса обязан предложить ему другую работу, а при ее отсутствии либо отказе работника от предложенной работы трудовой договор прекращается с ним в соответствии с пунктом 7 части первой статьи 77 Кодекса (отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора).

37. Учитывая, что законом предусмотрено право работодателя досрочно отозвать работника из отпуска на работу только с его согла-

сия (часть вторая статья 125 ТК РФ), отказ работника (независимо от причины) от выполнения распоряжения работодателя о выходе на работу до окончания отпуска нельзя рассматривать как нарушение трудовой дисциплины.

38. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, уволенного по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что работник совершил одно из грубых нарушений трудовых обязанностей, указанных в этом пункте. При этом следует иметь в виду, что перечень грубых нарушений трудовых обязанностей, дающий основание для расторжения трудового договора с работником по пункту 6 части первой статьи 81 Кодекса, является исчерпывающим и расширительному толкованию не подлежит.

39. Если трудовой договор с работником расторгнут по подпункту «а» пункта 6 части первой статьи 81 ТК РФ за прогул, необходимо учитывать, что увольнение по этому основанию, в частности, может быть произведено:

а) за невыход на работу без уважительных причин, т.е. отсутствие на работе в течение всего рабочего дня (смены) независимо от продолжительности рабочего дня (смены);

б) за нахождение работника без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня вне пределов рабочего места;

в) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на неопределенный срок, без предупреждения работодателя о расторжении договора, а равно и до истечения двухнедельного срока предупреждения (часть первая статьи 80 ТК РФ);

г) за оставление без уважительной причины работы лицом, заключившим трудовой договор на определенный срок, до истечения срока договора либо до истечения срока предупреждения о досрочном расторжении трудового договора (статья 79, часть первая статьи 80, статья 280, часть первая статьи 292, часть первая статьи 296 ТК РФ);

д) за самовольное использование дней отгулов, а также за самовольный уход в отпуск (основной, дополнительный). При этом необходимо учитывать, что не является прогулом использование работником дней отдыха в случае, если работодатель в нарушение предусмотренной законом обязанности отказал в их предоставлении и время использования работником таких дней не зависело от усмотрения работодателя (например, отказ работнику, являющемуся донором, в предоставлении в соответствии с частью четвертой статьи 186 Кодекса дня отдыха непосредственно после каждого дня сдачи крови и ее компонентов).

40. При рассмотрении дела о восстановлении на работе лица, переведенного на другую работу и уволенного за прогул в связи с отказом приступить к ней, работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о законности самого перевода (статьи 72.1, 72.2 ТК РФ). В случае признания перевода незаконным увольнение за прогул не может считаться обоснованным и работник подлежит восстановлению на прежней работе.

41. Если при разрешении спора о восстановлении на работе лица, уволенного за прогул, и взыскании среднего заработка за время вынужденного прогула выясняется, что отсутствие на рабочем месте было вызвано неуважительной причиной, но работодателем нарушен порядок увольнения, суду при удовлетворении заявленных требований необходимо учитывать, что средний заработок восстановленному работнику в таких случаях может быть взыскан не с первого дня невыхода на работу, а со дня издания приказа об увольнении, поскольку только с этого времени прогул является вынужденным.

42. При разрешении споров, связанных с расторжением трудового договора по подпункту «б» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса (появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения), суды должны иметь в виду, что по этому основанию могут быть уволены работники, находившиеся в рабочее время в месте выполнения трудовых обязанностей в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения. При этом не имеет значения, отстранялся ли работник от работы в связи с указанным состоянием.

Необходимо также учитывать, что увольнение по этому основанию может последовать и тогда, когда работник в рабочее время находился в таком состоянии не на своем рабочем месте, но на территории данной организации либо он находился на территории объекта, где по поручению работодателя должен был выполнять трудовую функцию.

Состояние алкогольного либо наркотического или иного токсического опьянения может быть подтверждено как медицинским заключением, так и другими видами доказательств, которые должны быть соответственно оценены судом.

43. В случае оспаривания работником увольнения по подпункту «в» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что сведения, которые работник разгласил, в соответствии с действующим законодательством относятся к государственной, служебной, коммерческой или иной охраняемой законом тайне, либо к персональным данным

другого работника, эти сведения стали известны работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей и он обязывался не разглашать такие сведения.

44. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми расторгнут по подпункту «г» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса, суды должны учитывать, что по этому основанию могут быть уволены работники, совершившие хищение (в том числе мелкое) чужого имущества, растрату, умышленное его уничтожение или повреждение, при условии, что указанные неправомерные действия были совершены ими по месту работы и их вина установлена вступившим в законную силу приговором суда либо постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

В качестве чужого имущества следует расценивать любое имущество, не принадлежащее данному работнику, в частности имущество, принадлежащее работодателю, другим работникам, а также лицам, не являющимся работниками данной организации.

Установленный месячный срок для применения такой меры дисциплинарного взыскания исчисляется со дня вступления в законную силу приговора суда либо постановления судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях.

45. Судам необходимо иметь в виду, что расторжение трудового договора с работником по пункту 7 части первой статьи 81 Кодекса в связи с утратой доверия возможно только в отношении работников, непосредственно обслуживающих денежные или товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, распределение и т.п.), и при условии, что ими совершены такие виновные действия, которые давали работодателю основание для утраты доверия к ним.

При установлении в предусмотренном законом порядке факта совершения хищения, взяточничества и иных корыстных правонарушений эти работники могут быть уволены по основанию утраты к ним доверия и в том случае, когда указанные действия не связаны с их работой.

46. При рассмотрении дел о восстановлении на работе лиц, трудовой договор с которыми прекращен в связи с совершением ими аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы (пункт 8 части первой статьи 81 ТК РФ), судам следует исходить из того, что по этому основанию допускается увольнение только тех работников, которые занимаются воспитательной деятельностью, например учителей, преподавателей учебных заведений, ма-

стеров производственного обучения, воспитателей детских учреждений, и независимо от того, где совершен аморальный проступок: по месту работы или в быту.

47. Если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то такой работник может быть уволен с работы (соответственно по пункту 7 или 8 части первой статьи 81 ТК РФ) при условии соблюдения порядка применения дисциплинарных взысканий, установленного статьей 193 Кодекса.

Если же виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, то трудовой договор также может быть расторгнут с ним по пункту 7 или пункту 8 части первой статьи 81 ТК РФ, но не позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем (часть пятая статьи 81 ТК РФ).

48. Судам следует иметь в виду, что расторжение трудового договора по пункту 9 части первой статьи 81 Кодекса допустимо лишь в отношении руководителей организации (филиала, представительства), его заместителей и главного бухгалтера и при условии, что ими было принято необоснованное решение, которое повлекло за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации.

Решая вопрос о том, являлось ли принятое решение необоснованным, необходимо учитывать, наступили ли названные неблагоприятные последствия именно в результате принятия этого решения и можно ли было их избежать в случае принятия другого решения. При этом, если ответчик не представит доказательства, подтверждающие наступление неблагоприятных последствий, указанных в пункте 9 части первой статьи 81 Кодекса, увольнение по данному основанию не может быть признано законным.

49. Работодатель вправе расторгнуть трудовой договор по пункту 10 части первой статьи 81 Кодекса с руководителем организации (филиала, представительства) или его заместителями, если ими было допущено однократное грубое нарушение своих трудовых обязанностей.

Вопрос о том, являлось ли допущенное нарушение грубым, решается судом с учетом конкретных обстоятельств каждого дела. При этом обязанность доказать, что такое нарушение в действительности имело место и носило грубый характер, лежит на работодателе.

В качестве грубого нарушения трудовых обязанностей руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями следует, в частности, расценивать неисполнение возложенных на этих лиц трудовым договором обязанностей, которое могло повлечь причинение вреда здоровью работников либо причинение имущественного ущерба организации.

Исходя из содержания пункта 10 части первой статьи 81 Кодекса руководители других структурных подразделений организации и их заместители, а также главный бухгалтер организации не могут быть уволены по этому основанию. Однако трудовой договор с такими работниками может быть расторгнут за однократное грубое нарушение ими своих трудовых обязанностей по пункту 6 части первой статьи 81 ТК РФ, если совершенные ими деяния подпадают под перечень грубых нарушений, указанных в подпунктах «а» – «д» пункта 6 части первой статьи 81 Кодекса, либо в иных случаях, если это предусмотрено федеральными законами.

50. Принимая во внимание, что статья 3 Кодекса запрещает ограничивать кого-либо в трудовых правах и свободах в зависимости от должностного положения, а также учитывая, что увольнение руководителя организации в связи с принятием уполномоченным органом юридического лица либо собственником имущества организации, либо уполномоченным собственником лицом (органом) решения о досрочном прекращении трудового договора по существу является увольнением по инициативе работодателя и глава 43 Кодекса, регулирующая особенности труда руководителя организации, не содержит норм, лишающих этих лиц гарантии, установленной частью шестой статьей 81 ТК РФ, в виде общего запрета на увольнение работника по инициативе работодателя в период временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске (кроме случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем), трудовой договор с руководителем организации не может быть прекращен по пункту 2 статьи 278 Кодекса в период его временной нетрудоспособности или пребывания в отпуске.

51. В силу пункта 11 части первой статьи 77 и статьи 84 ТК РФ трудовой договор может быть прекращен вследствие нарушения установленных Трудовым кодексом РФ или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если нарушение этих правил исключает возможность продолжения работы и работник не может быть переведен с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу.

При этом необходимо учитывать, что если правила заключения трудового договора были нарушены по вине самого работника вследствие представления им подложных документов, то трудовой договор с таким работником расторгается по пункту 11 части первой статьи 81 Кодекса, а не по пункту 11 части первой статьи 77 Кодекса.

52. Увольнение работника за неоднократное неисполнение без уважительных причин трудовых обязанностей, а также за однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей; за совершение виновных действий, дающих основание для утраты доверия, или совершение аморального проступка, если виновные действия, дающие основание для утраты доверия, либо аморальный проступок совершены работником по месту работы или в связи с исполнением им трудовых обязанностей; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей или главного бухгалтера за принятие необоснованного решения, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации; увольнение руководителя организации (филиала, представительства), его заместителей за однократное грубое нарушение трудовых обязанностей; увольнение педагогического работника за повторное в течение одного года грубое нарушение устава образовательного учреждения; увольнение спортсмена в случаях спортивной дисквалификации на срок шесть и более месяцев, а также использования, в том числе однократного, допинговых средств и (или) методов, выявленного при проведении допингового контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом (пункты 5 – 10 части первой статьи 81, пункт 1 статьи 336, статья 348.11 ТК РФ) является мерой дисциплинарного взыскания (часть третья статьи 192 ТК РФ). Поэтому увольнение по указанным основаниям допускается не позднее одного месяца со дня обнаружения проступка, не считая времени болезни работника, пребывания его в отпуске, а также времени, необходимого на соблюдение процедуры учета мнения представительного органа работника (часть третья статьи 193 ТК РФ). Дисциплинарное взыскание не может быть применено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности или аудиторской проверки – позднее двух лет со дня его совершения. В указанные сроки не включается время производства по уголовному делу (часть четвертая статьи 193 ТК РФ).

53. В силу статьи 46 (часть 1) Конституции РФ, гарантирующей каждому судебную защиту его прав и свобод, и корреспондирующих ей положений международно-правовых актов, в частности статьи 8 Все-

общей декларации прав человека, статьи 6 (пункт 1) Конвенции о защите прав человека и основных свобод, а также статьи 14 (пункт 1) Международного пакта о гражданских и политических правах, государство обязано обеспечить осуществление права на судебную защиту, которая должна быть справедливой, компетентной, полной и эффективной.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что суд, являющийся органом по разрешению индивидуальных трудовых споров, в силу части 1 статьи 195 ГПК РФ должен вынести законное и обоснованное решение, обстоятельством, имеющим значение для правильного рассмотрения дел об оспаривании дисциплинарного взыскания или о восстановлении на работе и подлежащим доказыванию работодателем, является соблюдение им при применении к работнику дисциплинарного взыскания вытекающих из статей 1, 2, 15, 17, 18, 19, 54 и 55 Конституции РФ и признаваемых Российской Федерацией как правовым государством общих принципов юридической, а следовательно и дисциплинарной, ответственности, таких, как справедливость, равенство, соразмерность, законность, вина, гуманизм.

В этих целях работодателю необходимо представить доказательства, свидетельствующие не только о том, что работник совершил дисциплинарный проступок, но и о том, что при наложении взыскания учитывались тяжесть этого проступка и обстоятельства, при которых он был совершен (часть пятая статьи 192 ТК РФ), а также предшествующее поведение работника, его отношение к труду.

Если при рассмотрении дела о восстановлении на работе суд придет к выводу, что проступок действительно имел место, но увольнение произведено без учета вышеуказанных обстоятельств, иск может быть удовлетворен.

Однако в указанном случае суд не вправе заменить увольнение другой мерой взыскания, поскольку в соответствии со статьей 192 Кодекса наложение на работника дисциплинарного взыскания является компетенцией работодателя.

Заработная плата. Ежегодные дополнительные отпуска. Забастовка

54. При разрешении споров, возникших в связи с выплатой работнику заработной платы в неденежной форме в соответствии с коллективным договором или трудовым договором, необходимо иметь в виду, что по смыслу статьи 131 Кодекса и статьи 4 Конвенции МОТ N 95 1949 г. об охране заработной платы (ратифицирована Указом Президиума Верховного Совета СССР N 31 от 31 января 1961 г.) выплата

заработной платы в такой форме может быть признана обоснованной при доказанности следующих юридически значимых обстоятельств:

а) имелось добровольное волеизъявление работника, подтвержденное его письменным заявлением, на выплату заработной платы в неденежной форме. При этом статьей 131 Кодекса не исключается право работника выразить согласие на получение части заработной платы в неденежной форме как при данной конкретной выплате, так и в течение определенного срока (например, в течение квартала, года). Если работник изъявил желание на получение части заработной платы в натуральной форме на определенный срок, то он вправе до окончания этого срока по согласованию с работодателем отказаться от такой формы оплаты;

б) заработная плата в неденежной форме выплачена в размере, не превышающем 20 процентов от начисленной месячной заработной платы;

в) выплата заработной платы в натуральной форме является обычной или желательной в данных отраслях промышленности, видах экономической деятельности или профессиях (например, такие выплаты стали обычными в сельскохозяйственном секторе экономики);

г) подобного рода выплаты являются подходящими для личного потребления работника и его семьи или приносят ему известного рода пользу, имея при этом в виду, что не допускается выплата заработной платы в бонах, купонах, в форме долговых обязательств, расписок, а также в виде спиртных напитков, наркотических, токсических, ядовитых и вредных веществ, оружия, боеприпасов и других предметов, в отношении которых установлены запреты или ограничения на их свободный оборот;

д) при выплате работнику заработной платы в натуральной форме соблюдены требования разумности и справедливости в отношении стоимости товаров, передаваемых ему в качестве оплаты труда, т.е. их стоимость во всяком случае не должна превышать уровень рыночных цен, сложившихся для этих товаров в данной местности в период начисления выплат.

55. При рассмотрении спора, возникшего в связи с отказом работодателя выплатить работнику проценты (денежную компенсацию) за нарушение срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся работнику, необходимо иметь в виду, что в соответствии со статьей 236 Кодекса суд вправе удовлетворить иск независимо от вины работодателя в задержке выплаты указанных сумм.

Если коллективным договором или трудовым договором определен размер процентов, подлежащий уплате работодателем в связи с задержкой выплаты заработной платы либо иных выплат, причитающихся работнику, суд исчисляет сумму денежной компенсации с учетом этого размера при условии, что он не ниже установленного статьей 236 Кодекса.

Начисление процентов в связи с несвоевременной выплатой заработной платы не исключает права работника на индексацию сумм задержанной заработной платы в связи с их обесцениванием вследствие инфляционных процессов.

56. При рассмотрении дела по иску работника, трудовые отношения с которым не прекращены, о взыскании начисленной, но не выплаченной заработной платы надлежит учитывать, что заявление работодателя о пропуске работником срока на обращение в суд само по себе не может служить основанием для отказа в удовлетворении требования, поскольку в указанном случае срок на обращение в суд не пропущен, так как нарушение носит длящийся характер и обязанность работодателя по своевременной и в полном объеме выплате работнику заработной платы, а тем более задержанных сумм, сохраняется в течение всего периода действия трудового договора.

57. При разрешении споров, связанных с несвоевременной выплатой заработной платы, судам следует иметь в виду, что в силу статьи 142 Кодекса работник имеет право на приостановление работы (за исключением случаев, перечисленных в части второй статьи 142 ТК РФ) при условии, что задержка выплаты заработной платы составила более 15 дней и работник в письменной форме известил работодателя о приостановлении работы. При этом необходимо учитывать, что исходя из названной нормы приостановление работы допускается не только в случае, когда задержка выплаты заработной платы на срок более 15 дней произошла по вине работодателя, но и при отсутствии таковой.

58. Разрешая споры, возникшие в связи с предоставлением работникам ежегодных дополнительных отпусков, необходимо учитывать, что право на такие отпуска имеют работники, перечисленные в части первой статьи 116 Кодекса, а также другие категории работников в случаях, предусмотренных Трудовым кодексом РФ и иными федеральными законами, коллективными договорами или локальными нормативными актами (статья 116 ТК РФ).

При этом следует иметь в виду, что в силу статей 5 и 8 Кодекса положения коллективных договоров или соглашений, а также локальных нормативных актов, регулирующие условия и порядок предо-

ставления ежегодных дополнительных отпусков, ухудшающие по сравнению с законодательством о дополнительных отпусках положение работников (например, установление меньшей, чем в соответствующем законодательном акте, продолжительности дополнительного отпуска), не могут применяться судом.

59. Исходя из положений части 3 статьи 17, части 3 статьи 55 Конституции РФ, а также части третьей статьи 413 Кодекса забастовка, право на которую гарантировано Конституцией РФ (часть 4 статьи 37), может быть признана незаконной, если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что имелись ограничения для реализации права на забастовку, установленные федеральным законом (например, она проведена в нарушение части первой статьи 413 Кодекса, предусматривающей случаи, когда забастовка не допускается), либо она была объявлена с нарушением сроков, процедур и требований, установленных Кодексом, в частности не были проведены примирительные процедуры до объявления забастовки (статьи 401–404 ТК РФ); решение о проведении забастовки принято в отсутствие необходимого кворума (часть третья статьи 410 ТК РФ); либо за это решение проголосовало менее половины работников, присутствующих на собрании (конференции), или за его утверждение (при невозможности проведения собрания, созыва конференции) представительный орган работников собрал недостаточное количество подписей работников (часть пятая статьи 410 ТК РФ); не был обеспечен минимум необходимых работ (услуг), выполняемых в период проведения забастовки работниками организаций (филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений), индивидуальных предпринимателей, деятельность которых связана с безопасностью людей, обеспечением их здоровья и жизненно важных интересов общества (часть третья–восьмая статьи 412 ТК РФ); работодатель не был предупрежден в письменной форме не позднее чем за десять календарных дней о начале предстоящей забастовки (часть восьмая статьи 410 ТК РФ).

Вынесение судами решений по трудовым спорам

60. Работник, уволенный без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения, подлежит восстановлению на прежней работе. При невозможности восстановления его на прежней работе вследствие ликвидации организации суд признает увольнение незаконным, обязывает ликвидационную комиссию или орган, принявший решение о ликвидации организации, выплатить ему средний заработок за все время вынужденного прогула. Одновремен-

но суд признает работника уволенным по пункту 1 части первой статьи 81 ТК РФ в связи с ликвидацией организации.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен с работы до истечения срока договора, суд восстанавливает работника на прежней работе, а если на время рассмотрения спора судом срок трудового договора уже истек, – признает увольнение незаконным, изменяет дату увольнения и формулировку основания увольнения на увольнение по истечении срока трудового договора.

По заявлению работника, увольнение которого признано незаконным, суд может ограничиться вынесением решения о взыскании в его пользу среднего заработка за время вынужденного прогула и об изменении формулировки основания увольнения на увольнение по собственному желанию (части третья и четвертая статьи 394 ТК РФ).

61. Если при разрешении спора о восстановлении на работе суд признает, что работодатель имел основание для расторжения трудового договора, но в приказе указал неправильную либо не соответствующую закону формулировку основания и (или) причины увольнения, суд в силу части пятой статьи 394 Кодекса обязан изменить ее и указать в решении причину и основание увольнения в точном соответствии с формулировкой Кодекса или иного федерального закона со ссылкой на соответствующие статью, часть статьи, пункт статьи Кодекса или иного федерального закона, исходя из фактических обстоятельств, послуживших основанием для увольнения.

В случае доказанности того, что неправильная формулировка основания и (или) причины увольнения препятствовала поступлению работника на другую работу, суд в соответствии с частью восьмой статьи 394 Кодекса взыскивает в его пользу средний заработок за все время вынужденного прогула.

62. Средний заработок для оплаты времени вынужденного прогула определяется в порядке, предусмотренном статьей 139 ТК РФ.

Поскольку Кодекс (статья 139) установил единый порядок исчисления средней заработной платы для всех случаев определения ее размера, в таком же порядке следует определять средний заработок при взыскании денежных сумм за время вынужденного прогула, вызванного задержкой выдачи уволенному работнику трудовой книжки (статья 234 ТК РФ), при вынужденном прогуле в связи с неправильной формулировкой причины увольнения (часть восьмая статьи 394 ТК РФ), при задержке исполнения решения суда о восстановлении на работе (статья 396 ТК РФ).

При этом необходимо иметь в виду, что особенности порядка исчисления средней заработной платы, установленного статьей 139

Кодекса, определяются Правительством Российской Федерации с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (часть седьмая статьи 139 ТК РФ).

При взыскании среднего заработка в пользу работника, восстановленного на прежней работе, или в случае признания его увольнения незаконным выплаченное ему выходное пособие подлежит зачету. Однако при определении размера оплаты времени вынужденного прогула средний заработок, взыскиваемый в пользу работника за это время, не подлежит уменьшению на суммы заработной платы, полученной у другого работодателя, независимо от того, работал у него работник на день увольнения или нет, пособия по временной нетрудоспособности, выплаченные истцу в пределах срока оплачиваемого прогула, а также пособия по безработице, которое он получал в период вынужденного прогула, поскольку указанные выплаты действующим законодательством не отнесены к числу выплат, подлежащих зачету при определении размера оплаты времени вынужденного прогула.

63. В соответствии с частью четвертой статьи 3 и частью девятой статьи 394 Кодекса суд вправе удовлетворить требование лица, подвергшегося дискриминации в сфере труда, а также требование работника, уволенного без законного основания или с нарушением установленного порядка увольнения либо незаконно переведенного на другую работу, о компенсации морального вреда.

Учитывая, что Кодекс не содержит каких-либо ограничений для компенсации морального вреда и в иных случаях нарушения трудовых прав работников, суд в силу статей 21 (абзац четырнадцатый части первой) и 237 Кодекса вправе удовлетворить требование работника о компенсации морального вреда, причиненного ему любыми неправомерными действиями или бездействием работодателя, в том числе и при нарушении его имущественных прав (например, при задержке выплаты заработной платы).

В соответствии со статьей 237 Кодекса компенсация морального вреда возмещается в денежной форме в размере, определяемом по соглашению работника и работодателя, а в случае спора факт причинения работнику морального вреда и размер компенсации определяются судом независимо от подлежащего возмещению имущественного ущерба.

Размер компенсации морального вреда определяется судом исходя из конкретных обстоятельств каждого дела с учетом объема и характера причиненных работнику нравственных или физических страданий, степени вины работодателя, иных заслуживающих внимания обстоятельств, а также требований разумности и справедливости.

ПЛЕНУМ ВЕРХОВНОГО СУДА РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

ПОСТАНОВЛЕНИЕ

от 16 ноября 2006 г. N 52

О ПРИМЕНЕНИИ СУДАМИ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА, РЕГУЛИРУЮЩЕГО МАТЕРИАЛЬНУЮ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ РАБОТНИКОВ ЗА УЩЕРБ, ПРИЧИНЕННЫЙ РАБОТОДАТЕЛЮ

(в ред. Постановления Пленума Верховного Суда РФ
от 28.09.2010 N 22)
(извлечение)

В целях правильного применения законодательства, регулирующего материальную ответственность работников за ущерб, причиненный работодателю, а также принимая во внимание, что у судов при рассмотрении указанных дел возникли вопросы, требующие разрешения, Пленум Верховного Суда Российской Федерации постановляет дать судам следующие разъяснения:

1. В силу части первой статьи 232 Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ) обязанность работника возместить причиненный работодателю ущерб возникает в связи с трудовыми отношениями между ними, поэтому дела по спорам о материальной ответственности работника за ущерб, причиненный работодателю, в том числе в случае, когда ущерб причинен работником не при исполнении им трудовых обязанностей (пункт 8 части первой статьи 243 ТК РФ), в соответствии со статьей 24 Гражданского процессуального кодекса Российской Федерации (далее – ГПК РФ) рассматриваются районным судом в качестве суда первой инстанции. Такие дела подлежат разрешению в соответствии с положениями раздела XI «Материальная ответственность сторон трудового договора» ТК РФ.

По этим же правилам рассматриваются дела по искам работодателей, предъявленным после прекращения действия трудового договора, о возмещении ущерба, причиненного работником во время его действия, которые, как следует из части второй статьи 381 ТК РФ, являются индивидуальными трудовыми спорами.

2. Исходя из смысла подпункта 1 пункта 1 статьи 333.36 части второй Налогового кодекса Российской Федерации к истцам, которые освобождаются от уплаты государственной пошлины по искам о взыскании заработной платы (денежного содержания) и иным требованиям, вытекающим из трудовых правоотношений, а также по искам о взыскании пособий, относятся работники, а не работодатели.

Учитывая это, а также принимая во внимание, что в соответствии со статьей 393 ТК РФ при обращении в суд с иском по требованиям, вытекающим из трудовых отношений, от уплаты пошлин и судебных расходов освобождаются только работники, работодатель при подаче искового заявления о возмещении ущерба, причиненного работником, обязан уплатить государственную пошлину в размере, предусмотренном подпунктом 1 пункта 1 статьи 333.19 части второй Налогового кодекса Российской Федерации.

3. Судья не вправе отказать в принятии искового заявления по мотиву пропуска работодателем годичного срока, исчисляемого со дня обнаружения причиненного ущерба (часть вторая статьи 392 ТК РФ).

Если работодатель пропустил срок для обращения в суд, судья вправе применить последствия пропуска срока (отказать в иске), если о пропуске срока до вынесения судом решения заявлено ответчиком и истцом не будут представлены доказательства уважительности причин пропуска срока, которые могут служить основанием для его восстановления (часть третья статьи 392 ТК РФ). К уважительным причинам пропуска срока могут быть отнесены исключительные обстоятельства, не зависящие от воли работодателя, препятствовавшие подаче искового заявления.

4. К обстоятельствам, имеющим существенное значение для правильного разрешения дела о возмещении ущерба работником, обязанность доказать которые возлагается на работодателя, в частности, относятся: отсутствие обстоятельств, исключających материальную ответственность работника; противоправность поведения (действия или бездействие) причинителя вреда; вина работника в причинении ущерба; причинная связь между поведением работника и наступившим ущербом; наличие прямого действительного ущерба; размер причиненного ущерба; соблюдение правил заключения договора о полной материальной ответственности.

Если работодателем доказаны правомерность заключения с работником договора о полной материальной ответственности и наличие у этого работника недостачи, последний обязан доказать отсутствие своей вины в причинении ущерба.

5. Работник не может быть привлечен к материальной ответственности, если ущерб возник вследствие непреодолимой силы, нормального хозяйственного риска, крайней необходимости или необходимой обороны либо неисполнения работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику (статья 239 ТК РФ).

К нормальному хозяйственному риску могут быть отнесены действия работника, соответствующие современным знаниям и опыту, когда поставленная цель не могла быть достигнута иначе, работник надлежащим образом выполнил возложенные на него должностные обязанности, проявил определенную степень заботливости и осмотрительности, принял меры для предотвращения ущерба, и объектом риска являлись материальные ценности, а не жизнь и здоровье людей.

Неисполнение работодателем обязанности по обеспечению надлежащих условий для хранения имущества, вверенного работнику, может служить основанием для отказа в удовлетворении требований работодателя, если это явилось причиной возникновения ущерба.

6. В силу статьи 240 ТК РФ работодатель вправе с учетом конкретных обстоятельств, при которых был причинен ущерб, полностью или частично отказаться от возмещения ущерба виновным работником.

Исходя из содержания статьи 240 ТК РФ такой отказ допустим независимо от того, несет ли работник ограниченную материальную ответственность либо материальную ответственность в полном размере, а также независимо от формы собственности организации.

Суд принимает отказ работодателя от иска по правилам, предусмотренным статьей 39 ГПК РФ.

При этом следует иметь в виду, что собственник имущества организации может ограничить право работодателя на отказ от возмещения ущерба (полностью или частично) виновным работником в случаях, предусмотренных федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления, учредительными документами организации (статья 240 ТК РФ).

7. Если работодателем заявлено требование о возмещении работником ущерба в пределах его среднего месячного заработка (статья 241 ТК РФ), однако в ходе судебного разбирательства будут установлены обстоятельства, с которыми закон связывает наступление полной материальной ответственности работника, суд обязан принять решение по заявленным истцом требованиям и не может выйти за их пределы, поскольку в силу части 3 статьи 196 ГПК РФ такое право предоставлено суду только в случаях, предусмотренных федеральным законом.

8. При рассмотрении дела о возмещении причиненного работодателю прямого действительного ущерба в полном размере работодатель обязан представить доказательства, свидетельствующие о том, что в соответствии с Трудовым кодексом Российской Федерации либо

иными федеральными законами работник может быть привлечен к ответственности в полном размере причиненного ущерба и на время его причинения достиг восемнадцатилетнего возраста, за исключением случаев умышленного причинения ущерба либо причинения ущерба в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения, либо если ущерб причинен в результате совершения преступления или административного проступка, когда работник может быть привлечен к полной материальной ответственности до достижения восемнадцатилетнего возраста (статья 242 ТК РФ).

9. Учитывая, что полная материальная ответственность руководителя организации за ущерб, причиненный организации, наступает в силу закона (статья 277 ТК РФ), работодатель вправе требовать возмещения ущерба в полном размере независимо от того, содержится ли в трудовом договоре с этим лицом условие о полной материальной ответственности. При этом вопрос о размере возмещения ущерба (прямой действительный ущерб, убытки) решается на основании того федерального закона, в соответствии с которым руководитель несет материальную ответственность (например, на основании статьи 277 ТК РФ либо пункта 2 статьи 25 Федерального закона от 14 ноября 2002 г. N 161-ФЗ «О государственных и муниципальных унитарных предприятиях»).

10. Судам необходимо иметь в виду, что в силу части второй статьи 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере может быть возложена на заместителя руководителя организации или на главного бухгалтера при условии, что это установлено трудовым договором. Если трудовым договором не предусмотрено, что указанные лица в случае причинения ущерба несут материальную ответственность в полном размере, то при отсутствии иных оснований, дающих право на привлечение этих лиц к такой ответственности, они могут нести ответственность лишь в пределах своего среднего месячного заработка.

11. Судам следует учитывать, что работник может быть привлечен к материальной ответственности в полном размере на основании пункта 5 части первой статьи 243 ТК РФ, если ущерб причинен в результате преступных действий, установленных вступившим в законную силу приговором суда.

Учитывая, что наличие обвинительного приговора суда является обязательным условием для возможного привлечения работника к полной материальной ответственности по пункту 5 части первой статьи 243 ТК РФ, прекращение уголовного дела на стадии предваритель-

ного расследования или в суде, в том числе и по нереабилитирующим основаниям (в частности, в связи с истечением сроков давности уголовного преследования, вследствие акта об амнистии), либо вынесение судом оправдательного приговора не может служить основанием для привлечения лица к полной материальной ответственности.

Если в отношении работника вынесен обвинительный приговор, однако вследствие акта об амнистии он был полностью или частично освобожден от наказания, такой работник может быть привлечен к полной материальной ответственности за ущерб, причиненный работодателю, на основании пункта 5 части первой статьи 243 ТК РФ, поскольку имеется вступивший в законную силу приговор суда, которым установлен преступный характер его действий.

Невозможность привлечения работника к полной материальной ответственности по пункту 5 части первой статьи 243 ТК РФ не исключает право работодателя требовать от этого работника полного возмещения причиненного ущерба по иным основаниям.

12. Согласно пункту 6 части первой статьи 243 ТК РФ материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба может быть возложена на работника в случае причинения им ущерба в результате административного проступка, если таковой установлен соответствующим государственным органом.

Учитывая это, работник может быть привлечен к полной материальной ответственности, если по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении судьей, органом, должностным лицом, уполномоченными рассматривать дела об административных правонарушениях, было вынесено Постановление о назначении административного наказания (пункт 1 абзаца первой части 1 статьи 29.9 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях), поскольку в указанном случае факт совершения лицом административного правонарушения установлен.

Если работник был освобожден от административной ответственности за совершение административного правонарушения в связи с его малозначительностью, о чем по результатам рассмотрения дела об административном правонарушении было вынесено постановление о прекращении производства по делу об административном правонарушении, и работнику было объявлено устное замечание, на такого работника также может быть возложена материальная ответственность в полном размере причиненного ущерба, так как при малозначительности административного правонарушения устанавливается факт его совершения, а также выявляются все признаки состава

правонарушения и лицо освобождается лишь от административного наказания (статья 2.9, пункт 2 абзаца второй части 1 статьи 29.9 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях).

Поскольку истечение сроков давности привлечения к административной ответственности либо издание акта об амнистии, если такой акт устраняет применение административного наказания, является безусловным основанием, исключающим производство по делу об административном правонарушении (пункты 4, 6 статьи 24.5 Кодекса Российской Федерации об административных правонарушениях), в указанных ситуациях работник не может быть привлечен к полной материальной ответственности по пункту 6 части первой статьи 243 ТК РФ, однако это не исключает право работодателя требовать от этого работника возмещения ущерба в полном размере по иным основаниям.

13. При оценке доказательств, подтверждающих размер причиненного работодателю ущерба, суду необходимо иметь в виду, что в соответствии с частью первой статьи 246 ТК РФ при утрате и порче имущества он определяется по фактическим потерям, исчисляемым исходя из рыночных цен, действующих в данной местности на день причинения ущерба, но не ниже стоимости имущества по данным бухгалтерского учета с учетом степени износа этого имущества.

В тех случаях, когда невозможно установить день причинения ущерба, работодатель вправе исчислить размер ущерба на день его обнаружения.

Если на время рассмотрения дела в суде размер ущерба, причиненного работодателю утратой или порчей имущества, в связи с ростом или снижением рыночных цен изменится, суд не вправе удовлетворить требование работодателя о возмещении работником ущерба в большем размере либо требование работника о возмещении ущерба в меньшем размере, чем он был определен на день его причинения (обнаружения), поскольку Трудовой кодекс Российской Федерации такой возможности не предусматривает.

14. Если иск о возмещении ущерба заявлен по основаниям, предусмотренным статьей 245 ТК РФ (коллективная (бригадная) материальная ответственность за причинение ущерба), суду необходимо проверить, соблюдены ли работодателем предусмотренные законом правила установления коллективной (бригадной) материальной ответственности, а также ко всем ли членам коллектива (бригады), работавшим в период возникновения ущерба, предъявлен иск. Если иск предъявлен не ко всем членам коллектива (бригады), суд, исходя из

статьи 43 ГПК РФ, вправе по своей инициативе привлечь их к участию в деле в качестве третьих лиц, не заявляющих самостоятельных требований относительно предмета спора, на стороне ответчика, поскольку от этого зависит правильное определение индивидуальной ответственности каждого члена коллектива (бригады).

Определяя размер ущерба, подлежащего возмещению каждым из работников, суду необходимо учитывать степень вины каждого члена коллектива (бригады), размер месячной тарифной ставки (должностного оклада) каждого лица, время, которое он фактически проработал в составе коллектива (бригады) за период от последней инвентаризации до дня обнаружения ущерба.

15. При определении суммы, подлежащей взысканию, судам следует учитывать, что в силу статьи 238 ТК РФ работник обязан возместить лишь прямой действительный ущерб, причиненный работодателю, под которым понимается реальное уменьшение наличного имущества работодателя или ухудшение состояния указанного имущества (в том числе находящегося у работодателя имущества третьих лиц, если он несет ответственность за сохранность этого имущества), а также необходимость для работодателя произвести затраты либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества либо на возмещение ущерба, причиненного работником третьим лицам.

Под ущербом, причиненным работником третьим лицам, следует понимать все суммы, которые выплачены работодателем третьим лицам в счет возмещения ущерба. При этом необходимо иметь в виду, что работник может нести ответственность лишь в пределах этих сумм и при условии наличия причинно-следственной связи между виновными действиями (бездействием) работника и причинением ущерба третьим лицам.

В силу части второй статьи 392 ТК РФ работодатель вправе предъявить иск к работнику о взыскании сумм, выплаченных в счет возмещения ущерба третьим лицам, в течение одного года с момента выплаты работодателем данных сумм.

16. Если в ходе судебного разбирательства будет установлено, что работник обязан возместить причиненный ущерб, суд в соответствии с частью первой статьи 250 ТК РФ может с учетом степени и формы вины, материального положения работника, а также других конкретных обстоятельств снизить размер сумм, подлежащих взысканию, но не вправе полностью освободить работника от такой обязанности.

При этом следует иметь в виду, что в соответствии с частью второй статьи 250 ТК РФ снижение размера ущерба, подлежащего взысканию с работника, не может быть произведено, если ущерб причинен преступлением, совершенным в корыстных целях.

Снижение размера ущерба допустимо в случаях как полной, так и ограниченной материальной ответственности. Такое снижение возможно также и при коллективной (бригадной) ответственности, но только после определения сумм, подлежащих взысканию с каждого члена коллектива (бригады), поскольку степень вины, конкретные обстоятельства для каждого из членов коллектива (бригады) могут быть неодинаковыми (например, активное или безразличное отношение работника к предотвращению ущерба либо уменьшению его размера).

При этом необходимо учитывать, что уменьшение размера взыскания с одного или нескольких членов коллектива (бригады) не может служить основанием для соответствующего увеличения размера взыскания с других членов коллектива (бригады).

Оценивая материальное положение работника, следует принимать во внимание его имущественное положение (размер заработка, иных основных и дополнительных доходов), его семейное положение (количество членов семьи, наличие иждивенцев, удержания по исполнительным документам) и т.п.

17. Вопрос о способе возмещения причиненного ущерба в тех случаях, когда работник желает в счет возмещения ущерба передать истцу равноценное имущество или исправить поврежденное имущество, решается судом исходя из конкретных обстоятельств дела и с учетом соблюдения прав и интересов обеих сторон.

Литература

Трудовое право России: Учебник / Под ред. А.М. Куренного. – М., 2006 (см. следующие издания).

Трудовое право: Учебник / Под ред. О.В. Смирнова, И.О. Снигиревой. – М., 2013 (см. следующие издания).

Трудовое право России: Учебник / Под ред. С.П. Маврина, Е.Б. Хохлова. М., 2006 (см. следующие издания).

Трудовое право России: Учебник / Под общ. ред. Ю.П. Орловского, А.Ф. Нуртдиновой. – М., 2012 (см. следующие издания).

Гусов К.Н. Трудовое право России: Учебник. – М., 2009 (см. следующие издания).

Научно-практический комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). / Отв. ред. В.Л. Гейхман. – М., 2012 (см. следующие издания).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации // Извлечения: Научно-практический комментарий (постатейный) / Отв. ред. Ю.П. Орловский. – М. 2012 (см. следующие издания).

Скачкова Г.С. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный). – М., 2010 (см. следующие издания).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под общ. ред. В.И. Шкатуллы. – М: Норма, 2009 (см. следующие издания).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. Ю.П. Орловского. – М., 2009 (см. следующие издания).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Под ред. К.Н. Гусова. – М., 2008 (см. следующие издания).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный) / Отв. ред. А.М. Куренной, С.П. Маврин, Е.Б. Хохлов. – М., 2007 (см. следующие издания).

Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / Под. ред. Панина С.А. – М., 2007 (см. следующие издания).

Специальными журналами в области трудового права являются: «Вопросы трудового права», «Журнал Российского права», «Кадры предприятия», «Справочник кадровика», «Трудовое право», «Трудо-

вые споры», «Трудовое право в России и за рубежом» , «Управление персоналом», «Человек и труд», «Юрист»¹.

Учебное издание

Гаврилина Алла Константиновна

ТРУДОВОЕ ПРАВО

Практикум

Направление 030900.62 – «Юриспруденция»

(3 поколение)

Редакционно-издательский отдел ГУЗ

Подписано в печать 18.06.13. Сдано в производство 17.10.13.

¹ При составлении Практикума «Трудовое право» автором была использована СПС КонсультантПлюс (законодательство, комментарии, судебная практика и др.).

Формат 60x84¹/₁₆. Объем 14,75 п.л., 13,11 уч.-изд.
Бумага офсетная. Тираж 200. Заказ № _____

Отдел издательства ГУЗ
Москва, ул. Казакова, 15